

CODICE ETICO E DI CONDOTTA AZIENDALE

Premessa

Il presente Codice Etico e di Condotta (di seguito anche “il Codice”) si impronta alle disposizioni di legge, alle indicazioni delle Linee guida poste a base del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 (“MOG” o “Modello”) di Quimark Srl (d’ora in avanti anche “Quimark”). Il Codice è parte integrante del Modello 231.

Il Codice Etico nasce innanzitutto dalla volontà di formalizzare principi, quali correttezza, lealtà, integrità, trasparenza, impegno morale e professionale che fanno parte della storia della Società e dei Soci e che improntano le relazioni della Società verso il personale e verso i terzi e che, più in generale, caratterizzano lo svolgimento dell’attività aziendale e i comportamenti sia verso l’interno sia verso l’esterno.

Il Codice è approvato dall’organo amministrativo, ed è consegnato e/o reso disponibile a tutti i Destinatari ed è consultabile sul sito internet della Società.

Destinatari del Codice

Il presente Codice è rivolto ai Destinatari del Modello, ovvero ai soggetti di cui all’art. 5 d.lgs. 231/2001 (gli organi della Società ed a tutti coloro che esercitano, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società, o di unità organizzative autonome, ovvero la gestione ed il controllo della società, ivi compresi i soci che partecipino all’amministrazione della Società, nonché ai soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di costoro, quali i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, gli agenti, i procuratori ed, in genere, a tutti i terzi che operano per conto della Società).

La Società si adopera per far sì che i soggetti con i quali opera, specie se in relazione con la Pubblica Amministrazione o con clienti e fornitori o potenziali tali, ispirino le proprie condotte, ai principi qui enunciati, anche facendo ricorso a specifici vincoli contrattuali.

I Destinatari sono, pertanto, impegnati ad osservare e far osservare i principi nonché gli ulteriori contenuti del presente Codice nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nonché, in occasione dello svolgimento della propria attività professionale.

La nostra Missione

Quimark si impegna ad offrire test diagnostici innovativi e utili ai clinici per la cura dei pazienti oncologici.

L'etica degli affari. Correttezza ed onestà

La complessità che dobbiamo affrontare, come qualsiasi altra impresa, per partecipare all'iniziativa economica, inizia con la regolazione dei rapporti economici, composti da attività e relazioni intessuti di regole che disciplinano i rapporti tra privati, quelli con lo Stato, quelli dettati da entità sovranazionali, a partire dall'Unione Europea.

Particolarmente sentite nel settore sanitario in cui operiamo sono le normative tecniche tutte, oramai, di prevalente origine unionale, o frutto di elaborazioni internazionali.

Ci riferiamo, in particolar modo, alle direttive sui dispositivi medici e sui dispositivi medico diagnostici in vitro, prima ed ora, ai regolamenti che disciplinano tali specifici prodotti (Reg. 2017/745/UE, Reg. 2017/746/UE).

I nostri clienti sono spesso entità pubbliche, sicché si deve tener conto nella fase di "contrattazione" della normativa dell'Unione Europea, la direttiva 2014/24/UE, che, unitamente ad altre direttive in tema aggiudicazioni nelle concessioni e in settori speciali, è stata compendiate e rimodulata nel Codice dei contratti pubblici di cui al Decreto Legislativo 36/2023.

Da ultimo, ma non ultimo, la normativa che disciplina i rapporti di lavoro, con particolare riferimento alla sicurezza sul lavoro (cfr. D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche).

Queste normative sono quelle che più impattano sulla nostra attività.

Immanenti e spesso "sovrastanti", sono molte le disposizioni che impattano sul nostro agire, a titolo di esempio, in quanto tra le più rilevanti, quelle:

- di natura penale, in particolare quelle che contrastano la corruzione e i reati contro la P.A.;
- sulla responsabilità amministrativa degli enti (D.Lgs. 231/2001), che sancisce una responsabilità dell'ente direttamente correlata alle responsabilità penali dei suoi rappresentanti, una delle ragioni per le quali il presente Codice di Condotta acquista particolare importanza nella vita aziendale e rappresenta il focus del nostro Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- sulla concorrenza, per un mercato libero e competitivo;
- sulla tutela dei dati personali, in particolare quelli sensibili, sanitari e genetici (Reg. 2016/679/UE, cd. GDPR, e D.Lgs. 196/2003).

Ebbene, l'obbligo, scontato e cogente, di osservare le leggi, soprattutto se vietano condotte o impongono azioni, che grava su ciascun cittadino e su chiunque operi nel territorio italiano, dunque, anche sugli amministratori, i dipendenti, i collaboratori della nostra Azienda, rappresenta per noi solo le fondamenta su cui poggiano i pilastri del nostro impegno.



Con questo Codice di Condotta intendiamo fornire una “bussola” ai soggetti che operano nell’interesse della nostra Azienda, affinché operino con correttezza e trasparenza, cercando di evitare anche le “aree grigie”, le “zone di confine”, dove il giusto e l’ingiusto si confondono.

Al fine di ridurre il rischio di realizzazione di comportamenti illeciti, con particolare riferimento a quelli indicati nel richiamato Decreto Legislativo 231/2001, qui di seguito indichiamo le nostre priorità nella gestione del business di Quimark, e dichiariamo l’impegno di adeguarle, ampliarle e conformarle alla realtà in evoluzione attraverso il presente Codice di Condotta, il Modello 231 e i presidi preventivi correlati:

Contrasto alla corruzione e alla concussione

Quimark si impegna a prevenire qualsiasi attività corruttiva o concussiva e a promuovere correttezza e trasparenza nei rapporti con i nostri interlocutori commerciali. Intendiamo competere lealmente sul mercato, dando il giusto rilievo ai prodotti che offriamo, sia in termini tecnici che economici.

Neghiamo qualsiasi vantaggio ingiustificato a coloro che hanno un rapporto con la nostra Azienda.

Pertanto, non consentiamo di:

- dare, accettare, offrire, sollecitare denaro, omaggi o benefici di qualunque natura a/da coloro, dipendenti pubblici o equiparati, personale privato, con cui intratteniamo rapporti commerciali;
- Per quanto riguarda gli omaggi, in questo contesto, sono permessi solo quelli di modico valore, secondo le disposizioni vigenti, in genere, in occasione di particolari ricorrenze;
- dare o accettare spese di viaggio considerate sproporzionate;
- collaborare con associazioni dalla dubbia reputazione, riconoscendo loro o anche accettando donazioni o assegnando sponsorizzazioni;
- dare o accettare somme di denaro sproporzionate;
- compiere le azioni censurabili, sopra indicate operando indirettamente per mezzo di soggetti terzi (es.: agenti, consulenti, ecc.);
- adottare i suddetti comportamenti, anche quando sono considerati legittimi, con l’obiettivo di:
 - influenzare indebitamente il giudizio o la condotta di qualsiasi soggetto in una trattativa commerciale, a maggior ragione, se dipendenti pubblici o ad essi equiparati;
 - aggiudicarsi o mantenere attività commerciali;
 - influenzare un atto d’ufficio (ed, in generale, qualsiasi azione o decisione) da parte di dipendenti pubblici o equiparati; o
 - trarre comunque indebiti vantaggi e/o agevolazioni.

In ogni caso, il comportamento non deve in alcun modo ingenerare neppure l’impressione di malafede o scorrettezza: non è consentito fare/ottenere qualsiasi offerta, promessa, beneficio o donazione che possa essere verosimilmente intesa come un tentativo di influenzare indebitamente un dipendente pubblico o un suo equiparato, un soggetto privato esponente di una controparte commerciale, per ottenere indebiti vantaggi per l’Azienda.



Concludendo, il parametro di riferimento è la natura indebita, la sproporzione che si percepisce in un'azione che si intende perseguire.

Rapporti commerciali all'insegna della correttezza e della concorrenza leale, del rispetto delle regole del mercato

Quimark vuole partecipare all'attività commerciale con correttezza e lealtà. Confida in un mercato che si fonda sulla competizione.

Non intende, quindi, essere soggetta a pressioni o esercitarle, o adottare comportamenti collusivi, tali da alterare le regole del mercato.

Pertanto, tutti coloro che a qualsiasi titolo, rappresentano, lavorano o collaborano con Quimark, non adottano direttamente o indirettamente, azioni od omissioni volte a restringere la libertà di concorrenza (es.: pratiche spartitorie tra competitor, accordi collusivi, accordi restrittivi, ecc.), tali da poter essere considerati una violazione delle leggi o disposizioni a tutela della concorrenza.

Sotto altro profilo, Quimark neppure vuole partecipare ai rapporti negoziali sfruttando eventuali condizioni di ignoranza, incapacità, dipendenza o debolezza dei propri interlocutori, così ottenendo vantaggi impropri o sproporzionati, ma agisce all'insegna di una contrattazione che tenda ad ottenere vantaggi reciproci (cd. "win-win").

Infine, Quimark si impegna a non violare intenzionalmente i diritti di proprietà intellettuale dei terzi; evita di divulgare e di diffondere deliberatamente informazioni non veritiere o anche pettegolezzi negativi riguardanti i propri competitor, tali da comprometterne la reputazione.

La persona al centro

Le persone che lavorano per Quimark sono i principali fattori del nostro successo aziendale.

Un ambiente di lavoro sicuro e confortevole, un rapporto franco e trasparente sono le condizioni per permettere ai collaboratori di operare al meglio.

La valorizzazione delle risorse umane sono al centro dell'azione dell'Azienda, attraverso l'aggiornamento professionale, la sicurezza sul lavoro, lo sforzo di realizzare rapporti trasparenti ed equanimi.

Quimark, inoltre, si impegna a non discriminare in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato civile, alla nazionalità, alla provenienza etnica o regionale, allo stato di salute, alle caratteristiche fisiche, alle opinioni politiche, alle credenze religiose o filosofiche o all'assenza delle stesse.



Le informazioni aziendali. La riservatezza

Il principale patrimonio immateriale di Quimark sono le informazioni commerciali e/o industriali che la Società ha accumulato ed elaborato nel corso degli anni.

Accanto a queste, troviamo le informazioni sulle proprie modalità di azione, decisionali, organizzative, gestionali, amministrative, economiche e finanziarie, il proprio know-how, le informazioni sugli affari in corso.

Gli Amministratori, il personale, gli agenti, i collaboratori, insomma, chiunque abbia relazioni con la Società, che, a causa della sua funzione o dei suoi rapporti sia a conoscenza delle sopraindicate informazioni riservate e/o di proprietà di Quimark, nonché di qualunque altra informazione che non sia stata rivelata al pubblico, è tenuto al dovere di riservatezza.

Tale dovere viene meno solo in presenza di accordi precontrattuali, contrattuali che prevedano un obbligo di comunicare alla controparte informazioni “sensibili” aziendali entro i limiti definiti da tali accordi.

Esso viene altresì meno in presenza di leggi, disposizioni, ordini legittimi dell’Autorità che impongono il disvelamento di tali informazioni.

L’impegno alla riservatezza si protrae oltre il termine del rapporto di lavoro, di collaborazione, del contratto: la propalazione di informazioni può, infatti, rappresentare un serio danno per gli interessi della Società, dei clienti e delle altre parti interessate.

I dati personali. La loro tutela

Quimark si preoccupa di trattare i dati personali nel miglior modo possibile, secondo tecniche e modalità adeguate, siano essi quelli “interni”, legati alla sfera aziendale vera e propria, alle posizioni del personale o dei collaboratori, siano “esterni”, connessi all’attività svolta e provenienti da clienti, pazienti, strutture sanitarie e terzi in generale.

Riciclaggio di denaro e finanziamento al terrorismo

Mascherare la natura e la provenienza illegale del denaro, frutto, ad esempio, di corruzione, traffico di droga, terrorismo, facendolo pertanto apparire lecito o impedendo l’identificazione della sua reale provenienza o titolarità, vale a dire, riciclare denaro o, addirittura, finanziare il terrorismo, rappresenta un rischio probabilmente remoto nell’esercizio dell’attività d’impresa.

Ciononostante, Quimark si preoccupa di prevenire che tale evenienza, anche se in modo accidentale, si verifichi, innanzitutto adottando criteri di selezione dei soggetti con cui ha rapporti commerciali o finanziari affidabili e comunque, utilizzando sempre nelle transazioni strumenti di pagamento tracciabili, nel rispetto della normativa in materia.



Vigilanza sul rispetto del Codice Etico

La Società si organizza in modo da prevenire condotte in violazione di questi principi da parte dei propri dipendenti, così come dei propri amministratori, agenti, concessionari, consulenti, collaboratori, e in genere dei soggetti non appartenenti alla propria struttura ma che agiscono per conto di essa ed, in generale, dei Destinatari.

Il compito di controllare sul funzionamento e l'osservanza del Codice Etico è affidato, in primo luogo, all'A.D, agli Amministratori, ai dirigenti e ai vari responsabili aziendali, in ragione delle deleghe ricevute e/o della propria collocazione gerarchica all'interno dell'organigramma.

Le funzioni di alta vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello, quindi anche del Codice Etico che ne è parte integrante, ai fini di prevenzione dei reati ivi indicati, sono affidate all'Organismo di Vigilanza, come previsto nella parte generale del Modello.

L'OdV ha quindi il compito di vigilare sull'attuazione del Codice Etico e sul Modello 231 (nonché sulle relative procedure preventive) della Società, sulla loro effettività, adeguatezza e capacità di mantenere nel tempo i requisiti di funzionalità ed efficacia richiesti dalla legge.

Riguardo ai poteri e funzioni dell'OdV, si fa rinvio a quanto previsto nella Parte Generale del Modello 231.

Segnalazione delle violazioni

Qualora un soggetto tenuto al rispetto del presente Codice Etico venga a conoscenza di un fatto e/o di una circostanza idonea a concretizzare il pericolo di una sua violazione, è tenuto a farne tempestiva segnalazione all'Organismo di Vigilanza della Società.

La Società ha attivato gli opportuni canali di comunicazione dedicati, al fine di agevolare il processo di comunicazione/segnalazione all'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di distorsioni o violazioni rispetto al Modello 231 e/o al presente Codice. In particolare, è stata attivata un'apposita casella di posta elettronica personalizzata presso la quale inviare le eventuali segnalazioni in ordine al mancato rispetto dei dettami di cui al presente Codice, la quale sarà utilizzata anche per la ricezione di segnalazioni di natura anonima, nelle quali non sia possibile risalire all'identità del mittente.

Il D.Lgs. 24/2023 (attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, e abrogativo della disciplina previgente in materia di whistleblowing, cioè il d.lgs. 179/2017) racchiude in un unico testo normativo – per il settore pubblico e privato – il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo (cd. whistleblower).

La Società si è quindi adeguata a tale normativa e ha istituito idonei canali di segnalazione interna scritta e orale. Per la gestione delle segnalazioni, la Società ha inoltre incaricato apposito soggetto, e ha adottato idonea procedura in tema di whistleblowing.



La Società intende infatti promuovere una cultura aziendale della trasparenza e dell'emersione degli illeciti e delle situazioni di rischio, mediante le segnalazioni, la tutela della riservatezza dei segnalanti e il divieto di atti ritorsivi nei loro confronti.

Per ogni maggiore dettaglio, si rinvia a quanto previsto specificamente al riguardo da:

- Modello 231, Parte generale,
- Procedura Whistleblowing

Tutela dei segnalanti

La Società agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione.

Sarà cura della Società assicurare la riservatezza circa l'identità del segnalante (salve le esigenze connesse all'espletamento dei doveri di vigilanza) nonché garantire il segnalante da ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo in ambito lavorativo, eventualmente riconducibili alla segnalazione di una o più violazioni delle regole contenute nel presente Codice. E' vietata ogni forma di discriminazione a carico del segnalante.

Si applica quanto previsto nella parte generale del Modello.

Si fa rinvio a quanto previsto specificamente nella "Procedura Whistleblowing".

