

2012

**AZIENDA SPECIALE COMUNALE
PER I SERVIZI ALLA PERSONA
CREMONA SOLIDALE**

A - Codice Etico

Revisione 01
Del 12/2012



CODICE ETICO

1. Premessa

L'Azienda, nello svolgimento della propria attività, interamente rispetta le leggi comunitarie, nazionali, regionali e non intende intrattenere rapporti con chi non è allineato su tale principio, anche laddove condotte diverse potessero arrecare benefici e vantaggi.

L'Azienda è impegnata a svolgere i compiti previsti dal proprio Statuto nel rispetto della legge vigente e di ogni altra normativa, anche amministrativa, applicabile ai settori in cui L'Azienda opera.

Il Codice Etico rappresenta il documento mediante il quale l'Azienda esprime gli impegni ed i valori che ispirano la propria attività ed è strumento necessario per il perseguimento della " mission aziendale ".

Il Codice Etico può essere considerato la Carta Costituzionale dell'Azienda stessa.

Gli impegni assunti dall'Azienda mediante l'adozione del Codice Etico debbono essere fatti propri dai dipendenti e collaboratori ad integrazione dei vincoli deontologici e delle normative vigenti.

Il Codice Etico affronta gli aspetti normativi riguardanti il rispetto di leggi e regolamenti tra cui il D.Lgs. 231/01 e successive modifiche ed integrazioni avendo tra i suoi obiettivi anche la tutela dalla commissione di reati.

Il Codice Etico rappresenta inoltre un completamento della Carta dei Servizi che ha lo scopo di far conoscere agli utenti i servizi offerti e di migliorarne costantemente la qualità attraverso appositi programmi.

Sono tenuti all'osservanza del presente Codice tutti coloro che - in posizione apicale o di sottoposti all'altrui direzione o vigilanza - comunque ricadono nelle previsioni di cui agli articoli 5 - 6 - 7 del D.Lgs. 231/2001, indipendentemente dall'esistenza di un rapporto di impiego.

Il Codice si estende, pertanto, ad Amministratori, liberi professionisti, incaricati o simili.

2. Parte generale e destinatari

Il Codice Etico svolge la propria funzione di prevenzione dei comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'Azienda, definendo le responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti e di tutti coloro che a qualunque titolo erogano prestazioni ed operano per conto dell'Azienda sia in forma individuale sia in associazione.

Per tutti i destinatari l'Azienda ha previsto programmi di informazione e formazione .

Come presupposto, la predisposizione del Codice Etico ha l'introduzione di Modelli Organizzativi comportamentali atti a perseguire fondamentalmente due finalità:

- impedire o ostacolare condotte contrarie alle prescrizioni di legge;

- incentivare la migliore qualità delle attività svolte dalle aziende, tramite i propri collaboratori, in considerazione dei valori espressamente individuati.

Il Codice Etico è parte integrante ed indispensabile del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dal Consiglio di Amministrazione.

Il funzionamento ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231 si intendono estesi all'operatività del Codice Etico.

L'Azienda mette a disposizione di tutti gli operatori una copia del Codice Etico e del Modello organizzativo secondo modalità che saranno oggetto di informazione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Immediatamente dopo l'adozione del Modello saranno tenute riunioni di tutto il Personale per una discussione iniziale sull'intera problematica.

L'Azienda organizza periodicamente o comunque in caso di modifica del Codice Etico e/o del Modello organizzativo, incontri di formazione per i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella struttura.

L'Organismo di Vigilanza provvederà a conservare idonea documentazione comprovante la tenuta degli incontri, nonché la frequenza da parte degli operatori dell'Azienda.

Il Personale, in caso di dubbio sul Codice Etico oppure sul Modello organizzativo o sulla loro applicazione, può richiedere i chiarimenti necessari.

3. Mission dell'Azienda

I valori fondamentali sono riepilogati nella Mission dell'Azienda che è quella di perseguire finalità socio-assistenziali e socio-sanitarie, a favore delle persone non autosufficienti, disabili, in stato di bisogno o disagio sociale, in particolare a favore di anziani, disabili e minori.

Allo scopo di realizzare le finalità di cui sopra, l'Azienda può:

A) realizzare interventi e gestire servizi/strutture, a ciclo residenziale, semiresidenziale e domiciliare, per rispondere ai bisogni di assistenza e cura delle persone non autosufficienti, in particolare anziane e disabili, con l'obiettivo di mantenere il più a lungo possibile le loro capacità fisio-psichiche e la loro autonomia, nonché di rendere disponibili i servizi più aggiornati in materia di prevenzione, cura e riabilitazione;

B) realizzare interventi e gestire servizi/strutture, a ciclo residenziale e semiresidenziale, per prevenire e rispondere a situazioni di bisogno, di disabilità o di disagio sociale nel campo dei minori;

C) collaborare con gli Enti locali e con gli altri organismi pubblici e privati interessati, in specie del terzo settore, al fine di realizzare una rete organica ed integrata di servizi socio-sanitari sul territorio, garantendo una corretta programmazione ed una coordinata gestione degli interventi e dei servizi;

D) sviluppare programmi e progetti di conservazione, promozione e valorizzazione della propria tradizione e cultura in materia di servizi di assistenza e cura delle persone in stato di bisogno anche attraverso la collaborazione con altri Enti, pubblici e/o privati, culturali e territoriali;

E) promuovere ogni altra iniziativa utile al conseguimento delle finalità sociali, assistenziali e sanitarie.

4. Politica della qualità

Il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda dispone l'adozione di un Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2008 e si impegna:

ad offrire ai propri ospiti il miglior servizio possibile soddisfacendo le loro richieste e aspettative unitamente a quelle dei familiari e delle altre parti interessate, i requisiti cogenti e quelli della norma UNI EN ISO 9001: 2008;

a mantenere operante il sistema di gestione ed a migliorarne continuamente l'efficacia per accrescere la validità e affidabilità dei servizi forniti dalla struttura;

a garantire che tutto quanto accade è, ove possibile, pianificato, sottoposto a valutazione critica da parte di più soggetti e tenuto sotto controllo.

A tale fine, attraverso il Sistema di Gestione per la Qualità, il Consiglio di Amministrazione intende realizzare i seguenti obiettivi:

Crescita della soddisfazione degli ospiti e dei familiari

A tale fine si impegna all'ascolto della loro voce e ad attivare azioni opportune in relazione a segnalazioni e suggerimenti pervenuti.

Crescita della professionalità e della motivazione delle proprie risorse umane

Poiché ciascuna risorsa umana è fondamentale per la realizzazione delle finalità dell'Organizzazione e per la soddisfazione dei requisiti dei clienti, si impegna a:

selezionare le risorse umane e secondo requisiti di competenza;

fornire occasioni di formazione per valorizzare il patrimonio delle conoscenze e competenze tecniche e le capacità individuali e collettive

comunicare a tutte le risorse umane l'importanza di soddisfare i requisiti dei clienti.

Mantenimento, miglioramento e potenziamento delle infrastrutture

Il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale si impegnano a rendere disponibili e mantenere efficienti strutture, strumenti ed attrezzature al fine di garantire la migliore capacità di risposta possibile alle necessità degli ospiti e l'adeguatezza all'innovazione tecnologica.

Miglioramento continuo dell'efficienza aziendale

A tale fine il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale si impegnano a:

definire, mantenere attive e migliorare costantemente le procedure e le prassi di per l'erogazione e controllo dei servizi;

formare continuamente e coinvolgere le risorse umane;

fornire le risorse necessarie.

Accrescimento della presenza sul mercato

A tale fine il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale si impegnano a mettere a disposizione risorse per aumentare la visibilità, per estendere l'offerta di servizi e per mantenere costante l'attenzione alle esigenze del territorio in cui l'Azienda opera.

Crescita economica dell'Organizzazione.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale si impegnano ad una gestione oculata delle risorse economiche ed a monitorare gli indici di bilancio più significativi.

Il Manuale della qualità interpreta e traduce operativamente la politica della qualità dell'Organizzazione, per cui tutte le risorse umane devono ritenersi impegnate a perseguire gli obiettivi indicati nel rispetto del medesimo manuale e della documentazione in quest'ultimo richiamata. In particolare, a ciascuno viene affidato il compito di:

capire e impegnarsi per soddisfare le legittime attese in materia di qualità dei clienti
identificare ed eliminare le cause di errori e sprechi presenti nei processi.

5. Carta dei Servizi

L'Azienda svolge attività sociale, socioassistenziale e sociosanitaria ed ha inteso adottare la propria "CARTA DEI SERVIZI" quale elemento di qualità e di trasparenza nei confronti degli utenti.

Gli obiettivi che si vogliono perseguire sono:

- garantire la miglior qualità di vita agli ospiti non autosufficienti e l'esercizio dei diritti di cittadinanza, con particolare riferimento all'uguaglianza e all'imparzialità nell'erogazione dei servizi offerti nei confronti di tutti gli utenti;
- rendere trasparenti i percorsi dell'accesso, dell'accoglienza, della gestione dei progetti personalizzati, della partecipazione e dei reclami;
- chiarire le responsabilità delle figure professionali nel progetto d'assistenza ordinario e personalizzato.

La "Carta dei Servizi" contiene:

- la descrizione e le modalità d'accesso dei servizi offerti;
- gli standard di qualità dei servizi medesimi;
- gli strumenti di tutela dell'ospite/utente;

E' stata predisposta una apposita "Carta dei Servizi" per ogni struttura gestita dall'Azienda. Il presente Codice Etico viene allegato alle Carte dei Servizi al fine di evidenziare come le prestazioni offerte dall'Azienda vengano effettuate nel pieno rispetto e secondo i principi contenuti nel presente Codice Etico.

6. Dichiarazione di Intenti

In relazione al dettato del D. Lgs. n. 231/2001, l'Azienda ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e regolamenti vigenti e si impegna ad operare nel pieno rispetto del Codice Etico.

Ogni dipendente deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con l'Ente.

Quest'ultimo non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

L'Azienda dovrà assicurare un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti il Codice Etico e sulla applicazione pratica.

6.1 Effettività e applicazione del Codice Etico

Il Consiglio di Amministrazione verifica la corretta applicazione del Codice Etico e ne cura gli aggiornamenti con il supporto della Direzione Generale.

Il Codice Etico è preponderante rispetto alle istruzioni impartite dall'organizzazione gerarchica interna.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento osservanza ed aggiornamento del Codice Etico - Comportamentale adottato.

La diffusione del Codice Etico e l'informazione sullo stesso viene affidata all' Organismo di Vigilanza.

Copia del Codice Etico viene trasmessa a tutti gli Enti Pubblici e Privati con i quali l'Azienda intrattiene rapporti. Questi ultimi hanno il dovere di conoscere, osservare e dare attuazione alle previsioni in esso contenute.

Tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con l'Azienda hanno il dovere di conoscere il contenuto ed il significato del Codice Etico e debbono impegnarsi impegnandosi ad attuare le disposizioni in esso contenute.

6.2 Segnalazione delle violazioni del Codice Etico e di Comportamento

L'Organismo di Vigilanza deve segnalare tutti i comportamenti che possono configurare ipotesi di reato al Consiglio d'Amministrazione, che dovrà attivarsi in funzione della tipologia di reato secondo la normativa vigente.

Qualora si rilevino violazioni al Codice Etico non configurabili come ipotesi di reato, l'Organismo di Vigilanza le segnala al Consiglio d'Amministrazione che, dopo gli opportuni accertamenti, applicherà se necessario dei provvedimenti disciplinari.

E' dovere di chi opera a qualsiasi titolo all'interno dell'Azienda segnalare all' Organismo di Vigilanza eventuali violazioni del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza anche al di fuori dello svolgimento delle funzioni assegnate, prestando la massima collaborazione richiesta.

I dipendenti e collaboratori potranno rivolgersi all'assetto dirigente competente per il proprio profilo professionale (Direzione General/Direzione Sanitaria/Direzione Clinica) che, compatibilmente con la normativa in vigore, risponderà a qualsiasi domanda, richiesta di chiarimento o segnalazione di situazioni o comportamenti che violino i principi del Codice Etico.

Le Direzioni informate e l' Organismo di Vigilanza, adotteranno tutte le misure necessarie ad assicurare il carattere riservato delle informazioni ricevute, l'equo trattamento del personale coinvolto in condotte contrarie al Codice ed il diritto di difesa di ciascun dipendente e collaboratore.

6.3 Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

1. Qualora, a seguito dell'attività di indagine svolta, emergano seri e concordanti indizi di violazioni al modello, che integrino o non integrino ipotesi di reato, da parte di personale dipendente, l' Organismo di Vigilanza le deve immediatamente segnalare per iscritto alle Direzioni dell'Azienda affinché questa proceda secondo i disposti dei C.C.N.L. vigenti.

2. Sono tenuti all'osservanza del presente Codice tutti coloro che - in posizione apicale o di sottoposti all'altrui direzione o vigilanza - comunque ricadono nelle previsioni di cui agli articoli 5 - 6 - 7 del D. Lgvo 231/2001, indipendentemente dall'esistenza di un rapporto di impiego.

Il Modello si estende, pertanto, ad Amministratori, liberi professionisti, incaricati o simili.

7. Principi e valori etici fondamentali

Il Codice Etico rappresenta per l'Azienda uno strumento fondamentale in quanto ne individua i caratteri e ne definisce la mission.

7.1 Rispetto alla normativa vigente

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello Organizzativo dell'Azienda che si obbliga a non intrattenere oppure proseguire le proprie attività con soggetti che, a loro volta non assumono l'espreso impegno di osservare tutte le normative vigenti.

Ai fini della piena osservanza delle disposizioni previste dal Decreto Legislativo 8/6/2001 n. 231 e successive modificazioni ed integrazioni, i soggetti operanti in posizione apicale, sottoposta e chiunque intrattenga rapporti con l'Azienda sono tenuti all'osservanza delle disposizioni contenute nel vigente Regolamento Generale Amministrativo, delle altre disposizioni generali, delle norme operative dell'Azienda nonché di tutte le norme di legge e dei regolamenti vigenti.

7.2 Onestà e correttezza

Ogni operatore (interno ed esterno) che opera a qualsiasi livello per l'Azienda deve mantenere un comportamento aderente alle regole della stessa operando con onestà e lealtà e nel pieno rispetto dei principi che animano l'Azienda.

7.3 Trasparenza

L'Azienda ha impostato la propria attività in ossequio alla massima trasparenza ponendo in essere ogni misura necessaria per rendere i propri atti e le proprie azioni comprensibili a chiunque intrattenga rapporti a qualsiasi titolo con l'Azienda stessa.

I dipendenti:

- operano con imparzialità, senza indulgere a trattamenti di favore;
 - adottano le proprie decisioni nella massima trasparenza e respingono indebite pressioni.
- Non determinano, né concorrono a determinare, situazioni di privilegio.
- assumono atteggiamenti di attenzione e di disponibilità verso ogni persona sofferente.

7.4 Riservatezza

L'Azienda assicura in ogni settore della propria attività il rispetto delle norme e delle regole in materia di riservatezza.

Nell'acquisizione, trattamento e comunicazione dei dati sensibili (in specie ex D.Lgs 196/2003), l'Azienda è tenuta ad osservare le modalità necessarie per tutelare la riservatezza dei dati.

Ai dipendenti ed ai terzi che collaborano coll'Azienda è fatto divieto di utilizzare le informazioni di cui sono venuti a conoscenza per scopi diversi rispetto alla stretta esplicazione delle funzioni d'ufficio.

7.5 Imparzialità e pari opportunità

L'Azienda non adotterà comportamenti discriminatori in riferimento all'età, alla razza, al sesso, allo stato di salute, al credo religioso, allo status sociale di chiunque intrattenga rapporti a qualsiasi titolo con l'Azienda stessa.

L'Azienda garantisce le pari opportunità a tutto il personale operante all'interno delle proprie Strutture.

7.6 Sicurezza

1. L'Azienda si propone di praticare il costante miglioramento della sicurezza e negli ambiti di lavoro, presenti nella legislazione della salute dei lavoratori osservando tutte le regole in materia.

2. Il servizio di prevenzione e protezione provvede:

- all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive ed i sistemi di controllo di tali misure;
- ad elaborare le misure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle riunioni periodiche;
- a fornire ai lavoratori le informazioni dovute ed opportune.

3. L'Azienda è tenuta:

- a stabilire ed assumere le misure per la gestione della sicurezza;
- a svolgere adeguate attività di formazione, informazione ed addestramento contro i rischi;
- ad assicurare la sorveglianza sanitaria secondo quanto stabilito dalla legge;
- ad osservare il rispetto degli standard tecnico-strumentali di legge relativi alle attrezzature, apparecchiature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici.

4. L'organizzazione aziendale del lavoro fa riferimento e recepisce le linee guida OHSAS 18001:2007 per la protezione della salute e della sicurezza sul lavoro.

5. E' volontà dell'Azienda porre in essere tutte le misure necessarie affinché le proprie Strutture siano un luogo sicuro per gli operatori e per gli ospiti.

7.7. Valore delle Risorse Umane

Il valore della centralità della persona è assunto anche nei rapporti di lavoro.

1. L'Azienda si assicura che lo svolgimento del rapporto di lavoro ed il tenore dei rapporti fra i vari operatori avvengano con modalità compatibili alla dignità dei lavoratori.

2. L'Azienda assicura ai lavoratori la possibilità di esporre situazioni o condizioni particolarmente lesive della dignità di ciascun dipendente.

3. L'Azienda si propone di svolgere continua attività formativa ed informativa per accrescere il grado di professionalità degli operatori nei diversi livelli e per migliorare le loro capacità professionali e gestionali.

4. L'Azienda stabilisce con i dipendenti relazioni improntate sulla reciproca fiducia e lealtà nel pieno rispetto degli obblighi contrattuali e dei diritti e doveri dei lavoratori.

7.8 Conflitto di interessi

Si configura il conflitto d'interessi quando un interesse secondario potrebbe influire sull'interesse primario aziendale.

1. I dipendenti non devono assumere decisioni e non devono svolgere attività inerenti alle loro mansioni, ove versino in situazioni di conflitto di interesse.

2. I dipendenti hanno l'obbligo di astenersi in ogni caso in cui esistano evidenti ragioni di opportunità.

3. Il dipendente motiva per iscritto l'intenzione di astenersi al responsabile dell'ufficio, il quale decide sull'astensione.

4. Tutti coloro che all'interno dell'Azienda svolgono una funzione decisionale su procedimenti critici sono tenuti a dichiarare ogni rapporto esistente con soggetti commerciali che potrebbero generare un conflitto d'interesse apparentemente correlato all'interesse primario.

7.9 Tutela del patrimonio aziendale

Tutti gli operatori che operano a qualsiasi titolo all'interno dell'Azienda sono tenuti a rispettare e tutelare il patrimonio aziendale vigilando con coscienza sui beni che vengono loro affidati nello svolgimento dei compiti a loro assegnati.

7.10 Tutela del patrimonio ambientale

L'Azienda individua anche come esigenza indispensabile la tutela della salute degli operatori, degli ospiti e dei cittadini.

Per questo motivo le azioni poste in essere dall'Azienda sono improntate anche alla salvaguardia ed alla ricerca della compatibilità ambientale secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

8. Sistema di gestione aziendale

8.1 Trasparenza dell'attività aziendale

I soggetti che hanno rapporti coll'Azienda devono essere posti nella condizione di avere informazioni complete e precise sulle attività che li riguardano o degli Assistiti.

Nello svolgimento degli adempimenti di carattere economico vanno resi noti i comportamenti utili per cogliere il reale andamento economico dell'Azienda e per consentire di verificare una condotta senza scopo di lucro, come è nelle regole Statutarie dell'Azienda.

Le informazioni e le comunicazioni vanno rese in termini chiari e comprensibili, allo scopo di consentire la facile e generale comprensione.

8.2 Il Sistema dei Controlli Interni

Tutto il personale operante a qualsiasi titolo presso l'Azienda ha il dovere di rispettare ed implementare i controlli interni.

I controlli interni sono tutti quegli strumenti indispensabili per regolare e controllare le attività svolte dall'Azienda al fine di garantire il rispetto delle norme di legge e del regolamento generale di organizzazione dell'Azienda.

Tutti i dipendenti e collaboratori dell'Azienda hanno il dovere di attuare un efficiente sistema di controllo interno.

8.3 L'Amministrazione dell'Azienda

Il sistema di contabilità aziendale garantisce la registrazione di ogni operazione di natura economico/finanziaria nel rispetto dei principi, dei criteri e delle modalità di redazione e tenuta della contabilità dettate dalle norme vigenti. I destinatari, qualora vengano a

conoscenza di omissioni, falsificazioni o inesattezze nelle registrazioni contabili o negli atti a queste riconducibili sono tenuti ad informare tempestivamente il Comitato di Valutazione. I principi contabili riportati nell'art. 2423 del codice civile (prudenza e continuità, realizzazione, competenza, valutazione separata e costanza) sono rispettati e perseguiti dall'Azienda attraverso la redazione e la tenuta dei libri sociali.

Il sistema amministrativo contabile ed il rispetto dei principi contabili è garantito anche da un Organo esterno denominato Organo di Revisione.

Ogni operazione e transazione deve essere approvata, verificabile, legittima, coerente e congrua: le operazioni, oltre ad essere registrate in modo corretto, devono dare modo di verificare l'iter decisionale dalla progettazione all'attuazione.

A tale scopo debbono esistere delle prove documentali ai fini della verifica della correttezza e della trasparenza delle operazioni effettuate.

Tutti i collaboratori ed i dipendenti nel caso in cui riscontrassero delle difformità oppure dei vizi nelle registrazioni e nella documentazione prodotta sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Il Bilancio deve assicurare in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria dell'Azienda ed il risultato economico.

Le comunicazioni od i progetti che vengono resi ad Autorità, ad Istituti bancari, ai creditori ed ai terzi in genere, devono essere conformi alle risultanze di Bilancio e, comunque, rispondenti alla reale situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'Azienda.

In ogni caso va evitata qualsiasi indicazione non corrispondente al vero o comunque idonea ad indurre in errore i terzi.

Analoghi criteri vanno osservati nelle iniziative o nelle attività promozionali svolte al fine di conseguire l'apporto dell'oblatività privata.

Nessuna sollecitazione o influenza può essere esercitata nei confronti di chi è stato chiamato ragionevolmente può essere chiamato – a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria.

Gli incassi ed i pagamenti sono di regola eseguiti attraverso operazioni demandate agli Istituti bancari opportunamente indicati.

Nell'ambito dell'Azienda i pagamenti e gli incassi direttamente effettuati per ragioni di economicità e di funzionalità, possono essere effettuati solo da soggetti ai quali, secondo l'ordinamento dell'Azienda o le sue disposizioni di servizio, sono attribuite le funzioni contabili od economiche.

I soggetti che procedono a pagamenti ed incassi, con particolare riguardo alle operazioni di incasso per contanti, sono tenuti a verificare la regolarità della moneta e dei titoli e, in ogni caso di possibile dubbio, ad avvalersi degli strumenti per congrue verifiche.

8.4 Salvaguardia delle informazioni dell'Azienda

L'Azienda assicura in ogni settore della propria attività il rispetto delle norme e delle regole in materia di riservatezza.

Nell'acquisizione, trattamento e comunicazione dei dati sensibili (in specie ex D.Lgs 196/2003), l'Amministrazione è tenuta ad osservare le modalità necessarie per tutelare la riservatezza dei dati.

I Responsabili di ogni settore debbono porre in essere ogni azione affinché i loro collaboratori siano coscienti delle proprie responsabilità, anche individuali, rispetto alla violazione della normativa vigente in materia di privacy.

Ai dipendenti ed ai terzi che collaborano coll'Azienda è fatto divieto di utilizzare le informazioni di cui sono venuti a conoscenza per scopi diversi rispetto alla stretta esplicazione delle funzioni d'ufficio.

8.5 Riservatezza delle informazioni riguardanti l'Azienda

I dipendenti ed i collaboratori hanno il dovere, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, di non divulgare a terzi nessuna informazione riguardante l'Azienda anche se si tratta di informazioni non specificatamente identificate come riservate.

8.6 Risorse hardware e software

L'accesso alla rete informatica aziendale, finalizzato all'inserimento, alla modifica ovvero alla comunicazione a/da terzi di dati in essa contenuti, ovvero a qualunque intervento sui programmi destinati ad elaborarli, deve avvenire tramite l'utilizzo di una password, che consenta all'operatore di accedere alla rete limitatamente alla fase, di sua competenza, della procedura.

2. Ad ogni operatore autorizzato ad accedere alla rete è attribuita una password personale, che l'operatore si impegna a non comunicare a terzi.

3. E' vietato utilizzare la password di altro operatore.

4. Al personale è vietato tassativamente alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico.

8.7 Utilizzo dei beni dell'Azienda

Nel fruire dei beni e dei servizi a disposizione per il suo lavoro, il dipendente dovrà, in ogni momento, essere in grado di giustificare l'uso come conforme al corretto esercizio della propria attività professionale, evitando sprechi ed impieghi inefficienti degli stessi.

I dipendenti ed i collaboratori hanno la responsabilità di proteggere il patrimonio dell'Azienda sia materiale che immateriale.

8.8 Diritti di proprietà intellettuale sviluppati nell'ambiente di lavoro

I diritti relativi ai progetti, agli studi ed ogni altra attività realizzata dai dipendenti e collaboratori all'interno dell'Azienda sono, a norma di legge, di proprietà dell'Azienda che ne conserva il diritto di utilizzo nei modi e nei tempi che riterrà opportuni.

8.9 Logo e la titolarità dell'Azienda

L'Azienda dovrà preventivamente autorizzare le richieste inoltrate dai dipendenti ed i collaboratori relativamente a loro interventi, partecipazioni a trasmissioni televisive o radiofoniche, pubblicazioni su giornali o pagine web nelle quali gli stessi si presentassero in qualità di operatori dell'Azienda.

L'utilizzo del logo dell'Azienda da parte degli operatori, al fine dell'organizzazione di congressi o di eventi culturali, dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione Generale.

9.0 Rapporti con pazienti e famigliari

1. Il dipendente svolge la propria opera con impegno e costanza, attendendo quotidianamente e con solerzia alle mansioni ed agli incarichi affidatigli.

2. Il comportamento del dipendente è volto a stabilire rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Azienda ed i soggetti interessati, a qualunque titolo, all'attività da essa svolta. A tal

fine il dipendente manifesta disponibilità e cortesia usando un linguaggio semplice, motivando le risposte e cooperando con riservatezza con quanti sono interessati al lavoro degli uffici.

9.1 Livello professionale offerto

E' compito dei Dirigenti e dei Responsabili verificare il grado di formazione dei dipendenti e dei collaboratori affinché venga garantito un elevato livello professionale e venga impedito che siano messi in atto comportamenti errati per mancanza di conoscenza della normativa vigente.

9.2 Trasparenza e correttezza nei confronti degli ospiti

1. I dipendenti operano con imparzialità, senza indulgere a trattamenti di favore; assumono le proprie decisioni nella massima trasparenza e respingono indebite pressioni. Non determinano, né concorrono a determinare, situazioni di privilegio.

2. Assumono atteggiamenti di attenzione e di disponibilità verso ogni persona sofferente.

3. I dipendenti, nei rapporti privati, evitano ogni abuso della propria posizione con lo scopo di conseguire indebiti vantaggi per sé o per altri.

9.3 Sistema di relazioni professionali ed umane

1. Il primato della persona, in particolare, tende ad assicurare il benessere fisico, psichico e morale degli assistiti, con azioni miranti alla eliminazione od alla riduzione degli stati di malattia o di difficoltà. La centralità della persona eleva il rapporto fra gli Operatori dell'Azienda e gli Assistiti come intesa fra persone che tendono a riconoscersi sulla base dei medesimi bisogni umani e della comune esperienza del dolore e della sofferenza.

Le attività sanitarie ed assistenziali vanno svolte nel pieno rispetto dei diritti fondamentali della persona assistita, salvaguardandone la dignità e la libertà

2. L'Azienda, attraverso la professionalità dei propri Operatori e le strutture tecnologiche di cui dispone, vuole assicurare, agli utenti, adeguati standard di prestazioni e di prestazioni accessorie, anche a supporto dei bisogni sociali ed assistenziali.

3. L'Azienda promuove e gestisce l'utilizzo, puntuale e personale, del consenso informato, al fine di consentire ad ogni utente di avere esatta conoscenza dei trattamenti e di aderire al piano diagnostico e terapeutico.

4. L'Azienda cura la raccolta di tutti i dati ed elementi utili per la migliore formazione delle diagnosi e del trattamento; nello stesso tempo assicura che i dati raccolti saranno trattati ai fini del programma d'intervento e della rendicontazione al S.S.N. e S.S.R. , assicurando la maggiore riservatezza sotto ogni altro profilo.

5. La relazione operatore-ospite è una "relazione di aiuto" in quanto si realizza in un contatto tra due persone (relazione) di cui una, l'operatore, ha una funzione di sostegno e facilitazione (aiuto) rispetto all'altra. L'ospite è in una particolare condizione esistenziale nel senso che il suo equilibrio psicofisico, per svariate cause, si è alterato al punto che non riesce, autonomamente, a trovare soluzioni efficaci per ripristinarlo. L'operatore è una persona che ha scelto "professionalmente" di fornire un sostegno che possa aiutare l'ospite a risolvere la condizione di squilibrio in cui si trova.

9.4 Comunicazione Esterna

Le comunicazioni esterne sono curate dal Presidente, dal Consiglio di Amministrazione e dalla Direzione Generale.

In nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi e tendenziosi.

L'Azienda fa divieto ai dipendenti e collaboratori di adottare qualsiasi forma di pressione o di avere comportamenti di favore nei confronti dei mezzi di comunicazione.

L'Ufficio Relazioni con il Pubblico dell'Azienda tiene costantemente monitorata la situazione dei reclami ed i risultati dei questionari di soddisfazione degli ospiti/parenti.

10. Rapporti con i dipendenti e collaboratori

E' dovere dei dipendenti e dei collaboratori uniformare la propria attività alle disposizioni del Codice Etico.

L'inosservanza del Codice Etico costituisce inadempimento e può dare luogo a sanzioni disciplinari.

10.1 Gestione del personale

L'Azienda promuove e favorisce un clima interno in cui ogni dipendente interagisce verso gli altri colleghi con onestà, dignità e rispetto reciproco.

Un clima fatto di gruppi di lavoro in cui le risorse umane comunichino apertamente agevola il raggiungimento delle mete e degli obiettivi dell'Azienda, e promuove la creatività e la crescita individuale.

Ogni risorsa umana è tenuta a svolgere le proprie mansioni in modo responsabile, onesto, diligente e con un buon grado di giudizio, in conformità con le procedure e le direttive stabilite dall'Azienda.

L'Azienda intende aderire ai più elevati standard etici nella conduzione delle sue attività ed è quindi doveroso che ciascuno eviti situazioni di conflitto di interesse od altre situazioni che possano essere potenzialmente dannose per l'Azienda stessa. È pertanto opportuno evitare anche la sola parvenza di mancanza di integrità.

L'Azienda evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti. Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e quelli posseduti dai dipendenti e/o su considerazioni di merito.

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre sono favorite le flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in generale della cura dei figli.

10.2 Selezione del personale e costituzione del rapporto di lavoro

La valutazione del personale da assumere è effettuata con procedure selettive ed in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

La funzione Risorse Umane, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

Il personale è assunto con regolare contratto nel pieno rispetto di tutte le norme di legge.

All'atto dell'assunzione il lavoratore riceve le informazioni relative a:

- mansioni da svolgere
- procedure e protocolli da adottare al fine di evitare possibili rischi per la salute
- Codice Etico Aziendale

10.3 Sicurezza e salute

L'Azienda garantisce un ambiente lavorativo conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute, mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale.

L'Azienda si impegna inoltre a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti.

Nel pieno rispetto della normativa vigente e nella volontà dell'Azienda di rendere l'ambiente di lavoro sano e sicuro, non saranno tollerati l'uso di alcol e di sostanze stupefacenti, molestie sessuali e azioni discriminatorie.

10.4 Doveri dei dipendenti e collaboratori

Tutti coloro che operano a qualsiasi livello all'interno dell'Azienda sono tenuti ad osservare i principi ed i valori contenuti nel Codice Etico

La trasgressione alle disposizioni contenute nel Codice Etico costituisce, per il personale dipendente medico, paramedico ed amministrativo, violazione del dovere di rispettare l'impostazione e la fisionomia propria dell'Azienda e dell'obbligo di attenersi alle disposizioni impartite dall'Azienda secondo la struttura organizzativa interna.

10.5 Divieti a dipendenti e collaboratori

E' vietato ai collaboratori:

- l'utilizzo improprio dei beni aziendali che può essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'Istituto.
- perseguire interessi personali in quanto sono tenuti a privilegiare gli interessi dell'Azienda rispetto ad ogni altra situazione che possa comportare un beneficio personale, reale o potenziale, per se stessi o per i propri familiari .
- comunicare a terzi notizie ed informazioni riguardanti l'Azienda

10.6 Tutela della Privacy

L'Azienda ha posto in essere tutti gli adempimenti ed ha adottato tutte le misure di sicurezza richieste dal D. Lgs. 196/2003. La privacy dei dipendenti, dei collaboratori, dei consulenti e dei partner è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'Azienda richiede agli stessi e le relative modalità di trattamento e conservazione. Tali standard prevedono, inoltre, il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso degli interessati e stabiliscono le regole per il controllo, da parte degli stessi, delle norme a protezione della privacy.

10.7 Doveri in materia sanitaria

1. Tutti coloro che, a qualunque titolo, svolgono la loro attività nell'Azienda si impegnano, nei limiti delle rispettive competenze, così come determinate dai C.C.N.L. vigenti, ad operare nel pieno rispetto della normativa vigente, dei codici di deontologia professionale ed a quanto stabilito in materia di finanziamento delle attività sanitarie, socio-sanitarie, socio-assistenziali al fine di evitare i possibili incentivi "perversi" tipicamente associati al sistema di remunerazione a prestazione.

2. E' vietato, in particolare:

- fatturare prestazioni servizi non effettivamente erogate;
- fatturare utilizzando classi che prevedono un livello di pagamento maggiore rispetto alle classi corrispondenti alle prestazioni erogate;
- duplicare la fatturazione per una medesima prestazione;
- omettere l'emissione di note di credito qualora siano state fatturate, anche per errore, prestazioni in tutto od in parte inesistenti o non finanziabili.

3. I ricoveri e, in genere, la individuazione del tipo di prestazioni da erogare, devono essere disposti e conclusi esclusivamente in funzione di esigenze o bisogni degli assistiti in corrispondenza alle attività proprie dell'Azienda.

4. Qualora si accerti che i ricoverati non necessitano delle prestazioni erogabili dall'Azienda, il personale addetto all'assistenza dovrà immediatamente segnalare tali condizioni e circostanze, accertate dai Responsabili di riferimento, al fine di consentire la valutazione della dimissibilità.

5 E' vietato altresì:

- dirottare gli la clientela presso altre strutture che non siano dell'Azienda
- accettare da ospiti o loro familiari denaro o vantaggi di alcun genere

11. Rapporti con i terzi

1. Tutti coloro che, nell'ambito delle rispettive competenze, hanno rapporti con Enti od Organi di controllo previsti dalla norma Statutaria o da disposizioni regolamentari, sono tenuti a favorire lo svolgimento dell' attività di controllo e di revisione, fornendo informazioni complete e dati veritieri

2. I rapporti con le Autorità che esercitano attività di vigilanza in rapporto alle norme civili sulle Aziende Speciali o in rapporto alle attività esercitate in regime di accreditamento o di convenzione, vanno ispirate a veridicità e collaborazione.

3. Relativamente agli atti ed alle attività sui quali - ai sensi di legge - può esercitarsi il controllo dell' Autorità giudiziaria o dei competenti Organi della Pubblica Amministrazione, è assicurata la consultazione o l'acquisizione di tutti gli elementi necessari per permettere lo svolgimento dell'attività di vigilanza

4. La scelta del contraente per la fornitura di opere, beni o servizi all'Azienda va effettuata nel rispetto dei principi dell'economicità, della trasparenza, dell'efficacia e della parità di trattamento.

Va accertato che chi aspira a rendersi fornitore dell'Azienda posseda adeguati requisiti di idoneità morale, capacità tecnico-professionale ed economico-finanziaria.

In particolare i dipendenti addetti alle relazioni con i fornitori dell'Azienda sono tenuti a non precludere ad alcuno in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta dei candidati criteri oggettivi e documentabili, basati su una valutazione obiettiva della qualità e del prezzo del bene o del servizio, nonché delle garanzie di assistenza e tempestività.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza.

I dipendenti ed i collaboratori, nel rapporto con i terzi, devono operare nel pieno rispetto delle leggi, delle norme vigenti e del modello organizzativo ex Dlgs 231.

11.1 Conflitti di interesse

Un conflitto di interessi si determina quando una relazione tra un dipendente o collaboratore lavoratore e un terzo potrebbe risultare di pregiudizio agli interessi dell'Azienda o in violazione di norme applicabili.

Tutti i dipendenti o collaboratori dell'Azienda devono, nei loro rapporti con gli ospiti, fornitori, contraenti e concorrenti privilegiare gli interessi dell'Azienda rispetto ad ogni altra situazione che possa comportare un beneficio personale, reale o potenziale, per se stessi o per i propri familiari o per il loro soci (intesi come soggetti che intrattengono in via contrattuale o associativa rapporti di natura imprenditoriale con il dipendente).

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il dipendente è tenuto a darne comunicazione alle Direzioni che ne valutano caso per caso l'effettiva presenza.

Il dipendente è tenuto, inoltre, a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con l'Azienda.

11.2 Doni e altre forme di omaggi

Ai dipendenti è fatto divieto di accettare, anche in occasioni di festività, per sé o per altri, donativi od altre utilità da soggetti in qualsiasi modo interessati dall'attività dell'Azienda, ad eccezione dei regali d'uso di modico valore.

Il soggetto che, indipendentemente dalla sua volontà, riceve doni o altre utilità di non modico valore, comunica tempestivamente e per iscritto la circostanza al responsabile dell'ufficio, provvedendo, nel contempo, alla restituzione di essi per il tramite dei competenti uffici dell'Azienda

11.3 Incentivi commerciali

La partecipazione su invito a eventi, conferenze, convention, presentazioni commerciali o corsi di carattere tecnico inerenti l'attività lavorativa dovrà essere autorizzata dai superiori competenti.

12. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse, l'Azienda rispetta in maniera rigorosa la normativa internazionale, comunitaria, nazionale, regionale ed aziendale applicabile.

In generale, i rapporti con la Pubblica Amministrazione o con gli Enti che svolgono attività di carattere pubblicistico devono espletarsi con la massima correttezza, integrità, imparzialità e indipendenza.

Nell'ambito dei suddetti rapporti, riservati alle funzioni aziendali a ciò preposte ed autorizzate, è vietato promettere, erogare o ricevere favori, somme e benefici di altra natura, allorché siano finalizzati ad ottenere vantaggi impropri.

L'Azienda non si farà rappresentare, nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da dipendenti o collaboratori con riferimento ai quali si possano creare conflitti di interesse.

Modello di organizzazione, gestione e controllo
(ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231)

ALLEGATO 2

CLAUSOLA CONTRATTUALE

CLAUSOLA PER CONTROPARTE DOTATA DI UN PROPRIO CODICE ETICO

“Le parti si danno reciprocamente atto di aver preso visione dei codici di condotta e modelli organizzativi di cui al D.lgs. 231/2001. Ciascuna delle parti si impegna a tenere, nell’esecuzione delle prestazioni oggetto del presente contratto, comportamenti in linea con i propri codici di condotta e modelli organizzativi, nonché a farvi attenere i propri dipendenti, consulenti, collaboratori, fornitori, soci, partner d’affari e chiunque partecipi all’esecuzione del contratto stesso.

Le parti riconoscono che l’osservanza delle disposizioni tutte del Codice Etico e dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel proprio modello organizzativo, nonché la prevenzione, sotto ogni forma, delle criticità e dei rischi evidenziati dal medesimo modello organizzativo è considerata parte essenziale, nell’interesse di entrambe le parti, anche ai sensi e per gli effetti dell’articolo 1456 c.c., delle obbligazioni assunte con il presente contratto.”

CLAUSOLA PER CONTROPARTE NON DOTATA DI UN PROPRIO CODICE ETICO

“La parte X dichiara di conoscere e di aver preso atto delle previsioni di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (il “Decreto”) e si impegna ad improntare il proprio comportamento, finalizzato all’attuazione del presente contratto, a principi di trasparenza e correttezza e all’osservanza del Decreto, dichiarando altresì di non essere sino ad ora mai incorsi nella commissione di uno dei reati nello stesso contemplati.

La parte X dichiara altresì di aver preso atto che Cremona Solidale ha adottato il Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al citato Decreto (il “Modello”), nonché un proprio Codice Etico contenente i principi di etica aziendale (il “Codice Etico”) e di impegnarsi ad aderire per sé e, ai sensi dell’art. 1381 c.c., per i propri consulenti, collaboratori, dipendenti, fornitori e partner d’affari ai principi etico-comportamentali che Cremona Solidale ha enunciato nel proprio Codice Etico, di cui dichiara di aver preso visione.

L’inosservanza da parte di X delle disposizioni e/o dei principi sanciti dal Decreto e/o dal Codice Etico comporterà un inadempimento grave degli obblighi di cui al presente contratto e legittimerà Cremona Solidale a risolvere lo stesso con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 1456 c.c., fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati alla società.

Modello di organizzazione, gestione e controllo (ai sensi del
D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231)

ALLEGATO 3

**REGOLAMENTO
DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Articolo 1

SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

- 1.1 È istituito presso Azienda Speciale Comunale per i Servizi alla Persona (di seguito “CREMONA SOLIDALE”) un organo con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito “Organismo”) in ordine al funzionamento, all’efficacia e all’osservanza del modello di organizzazione e gestione (di seguito “il Modello”) adottato da CREMONA SOLIDALE allo scopo di prevenire gli illeciti dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa, in applicazione delle disposizioni di cui al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”.
- 1.2 Il presente regolamento è predisposto da CREMONA SOLIDALE al fine di disciplinare il funzionamento dell’Organismo individuando, in particolare, poteri, compiti e responsabilità allo stesso attribuiti.
- 1.3 Nell’esercizio delle sue funzioni, l’Organismo deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza.
- 1.4 A garanzia del principio di terzietà, l’Organismo è collocato in posizione gerarchica di vertice, riportando e rispondendo direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Articolo 2

NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO

- 2.1 L’Organismo di Vigilanza di CREMONA SOLIDALE è a struttura monocratica, designato dal Consiglio di Amministrazione.
- 2.2 L’Organismo è scelto tra soggetti particolarmente qualificati con esperienza nel settore nel quale CREMONA SOLIDALE svolge la propria attività e con competenze in ambito legale e contabile, dotati di adeguata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all’art. 109 del D.lgs. 1° settembre 1993, n. 385, in modo che la composizione dell’Organismo sia tale da coprire per competenze ed esperienze tutti i già menzionati settori professionali.
- 2.3 Fermo restando quanto previsto all’art. 3 che segue, l’Organismo può essere nominato tra soggetti interni o esterni a CREMONA SOLIDALE. L’Organismo non è soggetto in tale qualità - e

nell'ambito dello svolgimento della propria funzione sempre in tale qualità - al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

- 2.4 L'Organismo è in via autonoma provvisto di mezzi, economici e no, adeguati a consentirne la normale operatività. Il Consiglio di Amministrazione di CREMONA SOLIDALE provvede a dotare l'Organismo di un fondo, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni.

Articolo 3

DURATA IN CARICA E SOSTITUZIONE DELL'ORGANISMO

- 3.1 L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni ed è in ogni caso rieleggibile. Qualora, alla scadenza del Mandato triennale, il Consiglio di Amministrazione non abbia ancora provveduto alla nuova nomina, l'Organismo uscente rimane in carica, *ad interim*, fino alla nomina del nuovo da parte del Consiglio stesso.
- 3.2 Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consigliare e sentito il parere del Collegio Sindacale l'Organismo di Vigilanza in ogni momento, ma solo per giusta causa. Per l'approvazione di una delibera di revoca per giusta causa dell'Organismo di Vigilanza, è richiesto il voto favorevole di una maggioranza pari ai 2/3 dei componenti del Consiglio.
- 3.3 La mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi, così come il venire meno dei requisiti di onorabilità di cui al precedente articolo 2.2, comportano la decadenza automatica dell'Organismo dall'ufficio.

Articolo 4

OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

- 4.1 L'Organismo è tenuto al segreto in ordine alle "informazioni" e alle "segnalazioni" di cui al paragrafo 4.4 del Modello, nonché ad ogni altra informazione acquisita nell'esercizio delle loro funzioni (incluse quelle acquisite nell'ambito delle "verifiche periodiche" di cui al paragrafo 4.5 del Modello) salvo che la comunicazione di tali notizie e informazioni sia necessaria per l'espletamento dell'incarico o sia obbligatoria per legge. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale.
- 4.2 L'Organismo assicura la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso - con particolare riferimento alle "segnalazioni" che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello - e si astiene dal ricercare ed utilizzare tali informazioni, per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo. In particolare, si impegna a mantenere riservata l'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di CREMONA SOLIDALE o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.
- 4.3 L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di OdV.

Articolo 5

MODIFICHE DEL REGOLAMENTO

5.1 Eventuali modifiche al presente regolamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere validamente adottate dal Consiglio di Amministrazione.

Modello di organizzazione, gestione e controllo (ai
sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231)

ALLEGATO 4

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI NOTORIETÀ

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI NOTORIETÀ

Il sottoscritto, _____ il quale, in ordine all'incarico ricevuto quale Organismo di Vigilanza di Cremona Solidale, deliberato in data 18.12.2020, deliberazione n.3, consapevole delle sanzioni penali stabilite dall'art. 76 del D.P.R. 28/12/2000 n. 445 per false attestazioni e mendaci dichiarazioni rese ai sensi degli artt. 46 e 47 del citato D.P.R. 445/2000 e degli effetti previsti dagli artt.17,19 e 20 del Dlgs.n.39/2013

DICHIARA SOTTO LA PROPRIA RESPONSABILITÀ

che non sussiste in capo a me, alla data odierna, alcuna causa di inconferibilità o incompatibilità, tra quelle di seguito indicate:

- condizioni previste dall'art. 2382 c.c. (interdetto, inabilitato, fallito, condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
- condanna, anche con sentenza non definitiva e ed anche a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi degli artt. 447 e 444 c.p.p.:
- per reati puniti a titolo di dolo;
- per reati presupposto di cui al D.lgs. 231/2001 e s.m.i.;
- per qualsiasi reato punito a titolo di colpa previsto dalle norme che disciplinano l'attività finanziaria, mobiliare e assicurativa;
- per qualsiasi reato punito a titolo di colpa previsto dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari e di strumenti di pagamento;
- per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del Codice civile così come riformulato del D.lgs. n. 61/2002;
- nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza in un ente nei cui confronti siano state applicate misure cautelari di tipo interdittivo ex art 9 del D.lgs. 231/01 per illeciti commessi durante la loro carica pur non essendo ancora stata pronunciata sentenza di condanna ovvero nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo, le sanzioni previste dall'articolo 9 del D.lgs 231/01;
- assenza dei requisiti di professionalità, autonomia ed indipendenza, ovvero difetto di continuità d'azione.

In particolare, il sottoscritto dichiara di:

- non intrattenere relazioni economiche con la Società e con gli amministratori tali da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- non intrattenere relazioni di dipendenza con l'ente o rivestire funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione;
- non essere titolare di posizioni di controllo/influenza sulla Società e/o trovarsi in situazione di conflitto di interessi;
- non intrattenere rapporti di coniugio, parentela, affinità con gli organi e soggetti di vertice della Società.

L'Organismo di vigilanza entra in carica a decorrere dal giorno 04.01.2021 e si impegna a certificare annualmente il permanere dei requisiti di indipendenza, professionalità e onorabilità richiesti dal Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società.

Ove il medesimo incorra successivamente alla nomina in una delle cause di ineleggibilità/incompatibilità/decadenza sopra indicate, si impegna a darne tempestiva comunicazione al Consiglio di amministrazione.

Mantova, li _____

L'Organismo di Vigilanza

(_____)

Modello di organizzazione, gestione e controllo (ai
sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231)

ALLEGATO 5

**COMPENSI, CAUSE DI (IN)ELEGGIBILITÀ, DECADENZA E
SOSPENSIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Il Consiglio di Amministrazione di Cremona Solidale si riserva di stabilire per l'intera durata della carica il compenso annuo spettante all'Organismo di Vigilanza; allo stesso compete, inoltre, il rimborso delle spese vive e documentate sostenute nell'espletamento dell'incarico.

Ineleggibilità

L'Organismo di Vigilanza deve essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.lgs. 1° settembre 1993, n. 385: in particolare, non può essere nominato Organismo di Vigilanza coloro chi si trovi nelle condizioni previste dall'art. 2399 c.c.

Non può inoltre essere nominato Organismo di Vigilanza chi è stato condannato con sentenza divenuta definitiva, anche se emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
2. alla pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del Codice civile così come riformulato del D.lgs. 61/02;
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
8. coloro che hanno rivestito la qualifica di Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;

9. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
10. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

Il candidato alla carica di Organismo di Vigilanza deve autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 10, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Il Consiglio di Amministrazione della società può revocare l'Organismo nei casi in cui si verificano rilevanti inadempimenti per ipotesi di violazione degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 4 dell'allegato 3, nonché quando si manifestino cause di ineleggibilità di cui sopra, anteriori alla nomina a componente dell'OdV e non indicate nell'autocertificazione; quando intervengano le cause di decadenza di seguito specificate.

Decadenza

L'Organismo di Vigilanza decade dalla carica nel momento in cui venga a trovarsi successivamente alla loro nomina:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;

- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

Per presa visione

Modello di organizzazione, gestione e controllo (ai
sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231)

ALLEGATO 6

ELENCO REATI SANZIONATI DAL DECRETO

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione europea, o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24, Decreto 231)

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art.316-*ter* c.p.)
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [D.lgs. 14 luglio 2020 n. 75]
- Frodi nel settore agricolo (ex art. 2 legge 898/1986) [D.lgs. 14 luglio 2020 n. 75]

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008]¹

- Falsità in un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.)
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.)

3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. 94/2009]

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.p.)²
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.) [modificato dalla L. 69/2015]
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.)³
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 9 ottobre 1990, n. 309)
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-*bis* c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/1991)

¹ La Legge 15 gennaio 2016, n. 7 ha apportato talune modifiche ai seguenti articoli del Codice penale: 491 *bis*, 635 *bis*, 635 *ter*, 635 *quater*, 635 *quinquies*).

² La Legge 11 dicembre 2016, n. 236 ha modificato l'art. 416 c.p., comma 6 ("Associazione per delinquere"), al fine di recepire la nuova fattispecie di reato di "traffico di organi prelevati da persona vivente" (art. 601 *bis* c.p.).

³ Articolo modificato dalla Legge 21 maggio 2019, n. 43.

- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25, Decreto 231) [articolo modificato dalla L. 190/2012 e D.lgs. 14 luglio 2020 n. 75]

- Concussione (art. 317 c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012] [modificato dalla L. 69/2015]
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. 190/2012] [modificato dalla L. 69/2015]
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.) [articolo modificato dalla L. 190/2012]
- Traffico influenze illecite (art. 346 bis c.p.)
- Peculato (art. 314 c.p.) [D.lgs. 14 luglio 2020 n. 75]
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [D.lgs. 14 luglio 2020 n. 75]

5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.L. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001] [modificato dalla L. n. 99/2009]⁴

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)

⁴ Il D.lgs. 21 giugno 2016 n. 125 ha apportato talune modifiche ai seguenti articoli del Codice penale: 453, 461).

- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. 99/2009]

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

7. Reati societari (art. 25-ter, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. 190/2012, dalla L. n. 69/2015 e dal D.lgs. 15 marzo 2017, n. 38]

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.) [aggiunto dalla L. n. 69/2015]
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [modificato dalla L. n. 69/2015]
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della Società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.)⁵
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla L. 262/2005]
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla L. 190/2012]
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis, comma 1 c.c.) [aggiunto dal D.lgs. 15 marzo 2017, n.38]
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.)

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. 7/2003]

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)

⁵ Il D.lgs. n. 39/2010 sulla revisione legale dei conti ha abrogato l'art. 2624 del Codice civile, ma, nel contempo, ha introdotto, nell'art. 27, il reato di "Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale dei conti" per cui, allo stato, nell'incertezza del quadro normativo di riferimento, il reato in parola viene prudenzialmente indicato quale presupposto della responsabilità amministrativa degli enti".

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1, L. 342/1976)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2, L. 342/1976)
- Sanzioni (art. 3, L. 422/1989)
- Pentimento operoso (art. 5, D.lgs. 625/1979)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

La Legge 153/2016 ha inserito nel Codice Penale i seguenti ulteriori reati:

- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*quinquies*.1 c.p.)
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-*quinquies*.2 c.p.)
- atti di terrorismo nucleare (art. 280-*ter* c.p.)

*Tali reati sono considerati a fini prudenziali quali fattispecie potenzialmente rilevanti - tenuto conto che l'art 25-*quater* del Decreto 231 opera un rinvio "aperto" alle ipotesi di reati terroristici ed eversivi - seppur la predetta Legge non abbia espressamente apportato modifiche al Decreto 231.*

9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.) (art. 25-*quater*.1, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. 7/2006]

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis*)

10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. 228/2003, come da ultimo modificato dalla L. 199/2016]

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater*)
- Pornografia virtuale (art. 600-*quater*.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006, n. 38]
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D.lgs. 58/1998)
- Manipolazione del mercato (art. 185, D.lgs. 58/1998)

11. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. 62/2005]

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184, D.lgs. 58/1998)⁶
- Manipolazione del mercato (art. 185, D.lgs. 58/1998)⁷

12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. 123/2007]

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 231/2007; modificato dalla L. 186/2014]

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)

14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. 99/2009]

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, comma 1, lett. a-bis), L. 633/1941)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, comma 3, L. 633/1941)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis, comma 1, L. 633/1941)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, comma 2, L. n. 633/1941)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o

⁶ Articolo modificato dal D.lgs. n. 107/2018

⁷ Articolo modificato dal D.lgs. n. 107/2018.

diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-*ter*, L. 633/1941)

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-*septies*, L. n. 633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-*octies*, L. 633/1941)

15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla L. 116/2009]

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.)

16. Reati ambientali (art. 25-*undecies*, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 121/2011] [modificato dalla L. 68/2015 con aggiunta del comma 1-*bis*]

- Inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.) [introdotto dalla L. 68/2015]
- Disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.) [introdotto dalla L. 68/2015]
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.) [introdotto dalla L. 68/2015]
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.) [introdotto dalla L. 68/2015]
- Circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.) [introdotto dalla L. 68/2015]
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (artt. 1 e 2, L. 150/1992)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137, D.lgs. 152/2006)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, D.lgs. n.152/2006)
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, D.lgs. n.152/2006)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 *quaterdecies* c.p.)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257, D.lgs. 152/2006)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, D.lgs. n.152/2006)
- Disposizioni di legge in materia di gestione e di tracciabilità dei rifiuti (D.lgs. 152/2006)
- Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8, D.lgs. 202/2007)
- Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9, D.lgs. 202/2007)

17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*, Decreto 231) [articolo aggiunto dal D.lgs. 109/2012, come da ultimo modificato dalla L. n. 161/2017]

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-*bis*, D.lgs. 286/1998)
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 del D.lgs. 286/1998)

18. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla Legge n. 167/2017]

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 *bis* c.p.)

19. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*, Decreto 231) [articolo aggiunto dalla Legge 39/2019]

- Legge 13 dicembre 1989, n. 401 - art. 1 (Frode in competizioni sportive)
- Legge 13 dicembre 1989, n. 401 - art. 4 (Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa)

20. Reati transnazionali (L. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del Testo Unico di cui al D.lgs. 25 luglio 1998, 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del Testo Unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.) [modificato dalla L. n. 69/2015]

21. Reati tributari (Art. 25-*quinqüesdecies* D.lgs. 231/01) previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, inserito dall'art. 39, comma 2, del DL 124/2019, convertito con modificazioni con la L. 157/2019.

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art.2, comma 1 D.lgs. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art.2, comma 2-*bis* D.lgs. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art.3 D.lgs. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1, D.lgs. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, (art. 8, comma 2-*bis* D.lgs. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili, (art. 10 D.lgs. 74/2000)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D.lgs. 74/2000)
- Nuove fattispecie penali di natura tributaria, e segnatamente i delitti di infedele dichiarazione, di omessa dichiarazione e di indebita compensazione, ove commessi, anche in parte, nel territorio di un altro Stato UE al fine di evadere l'imposta IVA per un importo non superiore ai 10 milioni di euro;

- Il delitto di frode nelle pubbliche forniture e quello di frode in agricoltura;
- I delitti di peculato e abuso d'ufficio, ove il fatto offenda gli interessi finanziari eurounitari.

22. Reato di contrabbando (Art. 25-sexiesdecies D.lgs. 231/2001) previsto dal D.P.R. n. 43/1973, introdotto dal decreto legislativo 14 luglio 2020 n. 75 che ha recepito la direttiva UE 2017/137.

23. *Delitti contro il patrimonio culturale* (Art.25-septiedecies, Art.25-duodevicies – D.Lgs.231/01 “Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”, Modifiche ai contenuti dell’Art. 733-bis c.p. (distruzione o deterioramento di habitat all’interno di un sito protetto) con riferimento all’Art. 25-undecies del D.Lgs.n.231/01 e modifica all’Art. 9 comma 1 L.n.146/2006 (operazioni sotto copertura) relativo ai reati transnazionali

24. *Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché’ sull’elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili* (Modifiche agli Articoli di Codice penale 316-bis, 316-ter e 640-bis con riferimento all’Art. 24 del D.Lgs.n.231/01 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o dell’Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture).

PROCEDURA “WHISTLEBLOWING”

Indice

1. PREMESSA	2
2. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL'ISTITUTO	2
3. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA	3
4. DESTINATARI	3
5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE	4
6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	5
7. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE	6
8. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE	6
9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	7
10. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	7
11. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER	9
12. TUTELA DEL SEGNALATO	9
13. REGIME SANZIONATORIO	9

Allegati:

1. MODULO DI COMPILAZIONE SEGNALAZIONE	11
--	----

1. PREMESSA

Per “whistleblowing” (di seguito “segnalazione”) si intende qualsiasi segnalazione riguardante condotte anche omissive non conformi a leggi e regolamenti, comunque applicabili a Azienda Speciale Comunale per i Servizi alla Persona (di seguito “CREMONA SOLIDALE”), nonché al sistema di regole e procedure vigenti nella società, tra le quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo: il Codice Etico e di Condotta, la Policy per la protezione dei dati personali, il Modello Organizzativo 231.

Rientrano nell’ambito del whistleblowing anche le denunce e gli esposti ricevuti dal Collegio Sindacale e dall’Organismo di Vigilanza 231 delle società.

L’articolo 7 del Codice Etico e di Condotta della società richiama le seguenti linee guida per richiedere chiarimenti o effettuare segnalazioni in merito a presunte violazioni del suddetto Codice.

È assicurata, nei termini e modi di cui alla presente procedura, la tutela del segnalante in buona fede (per la quale si rinvia a quanto riportato nel paragrafo 10), nonché quella del segnalato in relazione alle segnalazioni che, all’esito delle analisi, si rivelino infondate ed effettuate, al solo scopo di nuocere al segnalato stesso o per grave imprudenza, negligenza o imperizia del segnalante (dolo o colpa grave).

Al riguardo si specifica che il whistleblowing è stato oggetto di intervento legislativo a livello di D.lgs. 231/01 sulla responsabilità amministrativa dell’ente (legge 30 novembre 2017, n 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”).

In particolare, la previsione normativa si applica agli enti che hanno adottato un Modello Organizzativo 231 e si riferisce alle segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto 231 o di violazioni del suddetto Modello.

La normativa prevede, tra l’altro, il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, in quanto lavoratore dipendente dell’ente, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

2. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL’ISTITUTO

L’art. 2 della L. 179/17, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, titolata “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” mira a incentivare la collaborazione dei cittadini per favorire l’emersione dei fenomeni corruttivi o, comunque, illeciti nella condizione degli affari.

La norma, che ha modificato l’art. 6 del D.lgs. 231/01, stabilisce che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo prevedano:

a) Uno o più canali che consentano ai soggetti di cui all’art. 5 comma 1 lett a) e b) del D.lgs. 231/01 di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai fini del decreto, e fondate su

elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

b) Almeno un canale alternativo di segnalazione idonea a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza del segnalante;

c) Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) L'applicazione del sistema disciplinare nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

La presente procedura è stata redatta ispirandosi, oltre che al dettato normativo, ai seguenti documenti:

1) “Linee guida per la predisposizione di procedure in materia di whistleblowing” emanate da Transparency International Italia nel mese di ottobre 2016;

2) “A best practice guide for whistleblowing legislation” emanata da Transparency International nel 2018;

3) “La disciplina in materia di whistleblowing – Nota illustrativa” emanata da Confindustria nel mese di gennaio 2018.

3. SCOPO E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Scopo del presente documento è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

4. DESTINATARI

La presente procedura è rivolta:

a) A tutti coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività aziendali;

b) A tutti i dipendenti a prescindere dal relativo inquadramento contrattuale, a coloro che cooperano e collaborano con CREMONA SOLIDALE - a qualsiasi titolo - nel perseguimento dei suoi obiettivi;

c) E, più in generale, a chiunque intrattenga con la società rapporti d'affari (ad es. clienti, fornitori, consulenti, agenti, ecc.).

In dettaglio:

Soggetti segnalanti: le segnalazioni possono avere origine da qualsiasi soggetto, tra cui dipendenti, membri di organi sociali (Es. Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale), clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, azionisti e altri soggetti terzi.

Soggetti segnalati: le segnalazioni possono riguardare tutti i dipendenti, membri degli organi sociali (Es. Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale), clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, azionisti, partner e altri soggetti terzi in relazioni d'affari con le società.

5. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- attuate in violazione dei Codici di comportamento (ad es. Codice etico, modello 231/01) o di altre disposizioni o regolamenti aziendali sanzionabili;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o reputazionale a CREMONA SOLIDALE o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- a pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

È in ogni caso indispensabile che la segnalazione sia effettuata nell'interesse pubblico, dovendo essere necessariamente finalizzata alla salvaguardia dell'integrità della Società, e non alla soddisfazione di esigenze individuali del Segnalante.

La segnalazione non può, infatti, riguardare lamentele o rimostranze di carattere personale di quest'ultimo o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro, del rapporto contrattuale o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi o i referenti aziendali, per le quali occorre fare riferimento al Reparto Risorse Umane, nel caso in cui il Segnalante sia un dipendente ovvero direttamente al Responsabile Amministrativo negli altri casi.

In ogni caso, considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle pubbliche amministrazioni e degli enti di diritto privato in controllo pubblico per l'emersione dei fenomeni corruttivi - non è necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo

avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che, in base alle proprie conoscenze, egli ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni dei comportamenti di cui al paragrafo 5 devono essere circostanziate e complete di tutti gli elementi utili alla ricostruzione e all'accertamento del fatto segnalato.

A tal fine viene messo a disposizione un form di segnalazione (allegato alla presente) che dovrà essere compilato nella sua interezza nel modo più completo e dettagliato possibile con queste informazioni:

- ✓ Le generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione dell'eventuale ruolo all'interno dell'azienda/rapporto con essa e l'autorizzazione ad utilizzare l'identità del segnalante nelle attività di verifica (fatte salve le situazioni in cui la comunicazione delle generalità del segnalante è già prevista dalla presente procedura);
- ✓ Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- ✓ Le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- ✓ Le generalità del soggetto che ha attuato i fatti oggetto di segnalazione;
- ✓ L'indicazione dei beneficiari e dei danneggiati dall'illecito o dalla irregolarità (ove possibile);
- ✓ L'allegazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ✓ Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro in merito alla sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni saranno prese in considerazione soltanto se opportunamente circostanziate e supportate da elementi fattuali.

In ogni caso, la segnalazione prevede di per sé la necessità da parte del segnalante di dichiarare l'impegno a riferire quanto di sua conoscenza secondo verità.

Non verranno prese in considerazione ai fini dello svolgimento dell'istruttoria, salvo eventuali richieste di integrazioni o la trasmissione agli enti competenti:

- ✓ le segnalazioni inerenti a fatti che non siano riferibili né al personale, né all'ambito di intervento della Società;
- ✓ le segnalazioni aventi esclusivamente ad oggetto doglianze o lamentele di carattere personale;
- ✓ le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

7. MODALITÀ E DESTINATARI DELLA SEGNALAZIONE

La Società mette a disposizione dei propri collaboratori un apposito modello il cui utilizzo rende più agevole effettuare una segnalazione rispondente ai requisiti della presente procedura.

Il modello è reperibile sulla rete intranet e sul sito web di CREMONA SOLIDALE.

Qualora il Segnalante non intenda avvalersi del modello predisposto dalla Società, la sua segnalazione potrà comunque essere presa in carico da CREMONA SOLIDALE, sempre che non rientri fra i casi di esclusione di cui al precedente punto.

La segnalazione deve essere in ogni caso sottoscritta e corredata da un documento di riconoscimento del Segnalante, in quanto le varie forme di tutela previste in materia di Whistleblowing possono essere accordate unicamente a soggetti individuabili e riconoscibili.

La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a mezzo del posta elettronica dedicata: *segnalazioni@cremonasolidale.it*
- a mezzo del servizio postale o tramite posta interna. In tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale" e deve essere inviata via posta interna ovvero al seguente indirizzo:

AZIENDA SPECIALE COMUNALE PER I SERVIZI ALLA PERSONA "Cremona Solidale"

c.a. Responsabile per la procedura Whistleblowing (RPCT)

Via Brescia 207 - 26100 - Cremona

in alternativa all'invio di una segnalazione scritta, il Segnalante ha altresì facoltà di effettuarla in forma orale, mediante dichiarazione rilasciata in presenza del Responsabile. In tal caso, della dichiarazione verrà redatto un processo verbale, da sottoscrivere da parte del Segnalante

8. ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Il Responsabile ricevuta la segnalazione, identifica il Segnalante in base all'identità, la qualifica e il ruolo e separa immediatamente tali dati identificativi dal contenuto della segnalazione, attribuendo a quest'ultima un apposito codice sostitutivo dei dati identificativi. In tal modo sarà possibile verificare la fondatezza della segnalazione in modalità anonima e, solo nei casi in cui sia strettamente necessario, rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del Segnalante.

Le segnalazioni manifestamente infondate e quelle rientranti nei sopraelencati casi di esclusione sono archiviate dal Responsabile ed i relativi provvedimenti di archiviazione sono pubblicati sul sito della Società: in essi viene omesso qualsiasi riferimento ai dati identificativi del Segnalante, indicando esclusivamente il codice sostitutivo dei dati identificativi, nonché l'ambito o la materia cui afferiscono.

Nelle suddette ipotesi, l'archiviazione potrà essere preceduta dalla richiesta al Segnalante di fornire chiarimenti o informazioni integrative in merito ai fatti rappresentati. Le segnalazioni di condotte

illecite riferibili al personale o all'ambito di intervento di altri enti saranno trasmesse con le necessarie cautele agli enti eventualmente competenti.

- a) se la segnalazione è ritenuta di carattere gestionale: **notifica ad altri Organi di Amministrazione e Controllo o ad altri enti interni competenti;**
- b) se la segnalazione è ritenuta infondata ed è stata effettuata con dolo o colpa grave: **comunicazione al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del segnalante;**
- c) se la segnalazione è ritenuta fondata: **comunicazione al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari nei confronti del segnalato;**
- d) se la segnalazione è ritenuta fondata: **richiesta di modifica al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o al Codice Etico** adottato dalla società;
- e) se la segnalazione è ritenuta fondata e rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01: **coinvolgimento dei membri dell'Organismo di Vigilanza** della società CREMONA SOLIDALE.

9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Responsabile designato assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di 2 anni dalla ricezione della segnalazione.

10. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

A) Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

1. vi sia il consenso espresso del segnalante;
2. la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.

B) Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Responsabile che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Responsabile dell'area di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- b) all'Area che si occupa delle sanzioni disciplinare che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- c) all'Ispettorato della funzione pubblica.

11. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate

al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

12. TUTELA DEL SEGNALATO

CREMONA SOLIDALE, fermamente convinto dell'importanza del sistema di segnalazione per la lotta a comportamenti illeciti o irregolari:

a) Garantisce la riservatezza e l'identità del segnalato, se non dove strettamente necessario all'esercizio del potere istruttorio e fatti salvi, ad esempio, i casi in cui

(i) vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del segnalato oppure

(ii) in fase istruttoria - a causa delle caratteristiche delle indagini da svolgere - il Responsabile Whistleblowing abbia necessità di comunicare le generalità del segnalato ad altre strutture/funzioni interne/terzi;

(iii) sia necessario coinvolgere il responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari se la segnalazione è ritenuta fondata affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari.

b) Tutela la sua reputazione e/o la sua carriera professionale da mere delazioni o da accuse infondate, in quanto, in ogni caso, nessun procedimento disciplinare potrà essere avviato in mancanza di precisi e oggettivi riscontri circa la fondatezza della segnalazione.

13. REGIME SANZIONATORIO

CREMONA SOLIDALE prenderà adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal contratto collettivo di lavoro applicabile e/o dalle altre norme nazionali applicabili nei confronti di:

(i) Coloro che hanno effettivamente avuto un comportamento "illecito" e/o "irregolare" (Cfr. art. 5 della presente procedura);

(ii) Coloro che hanno effettuato una segnalazione che si è rivelata essere infondata e fatta con dolo o colpa grave;

(iii) Coloro che violano le misure a tutela del segnalante;

(iv) Coloro che realizzano condotte discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante.

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI PRESUNTE CONDOTTE ILLECITE ED IRREGOLARITÀ

Nome e cognome del segnalante

Qualifica o posizione professionale

Tel/cell

E-mail

Data/periodo in cui si è verificato il fatto

Luogo fisico in cui si è verificato il fatto

- CREMONA SOLIDALE (precisare luogo e indirizzo)

- all'esterno di CREMONA SOLIDALE (precisare luogo e indirizzo)

Ritengo che le azioni od omissioni commesse o tentate siano

- penalmente rilevanti
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale a CREMONA SOLIDALE
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti o altri soggetti che svolgono la loro attività presso CREMONA SOLIDALE
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai cittadini
- altro (specificare)

Descrizione del fatto (condotta ed evento)

Autore/i del fatto

Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo

Eventuali documenti a sostegno della segnalazione

Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati

Si allega: documento di riconoscimento.

Luogo, Data e Firma
