



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ex Decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231

CODICE ETICO

Adottato da
CROCE BIANCA S.r.l.

Approvato dalla Direzione il 01/04/2026

1. Sommario

1.	SOMMARIO	1
2.	PREMESSA	2
3.	PRINCIPI GENERALI	3
4.	DESTINATARI DEL CODICE ETICO	5
5.	OBBLIGHI DEI DESTINATARI	6
6.	VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO	8
7.	PRINCIPI NEI RAPPORTI CON I TERZI	8
8.	RAPPORTI CON I DIPENDENTI E CON I COLLABORATORI	8
9.	RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI	11
10.	RAPPORTI CON ALTRE SOCIETÀ	12
11.	RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	12
12.	RAPPORTI CON I SOGGETTI DI VIGILANZA E DI CONTROLLO	13
13.	RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI	13
14.	AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA	14
15.	PRINCIPI NELLE ATTIVITÀ CONTABILE DI TRATTAMENTO DEI DATI	15
16.	TUTELA DELLE INFORMAZIONI	15
17.	POLITICHE DEL PERSONALE	17
18.	MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO	17
19.	ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI	17
20.	FUMO	18
21.	UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI	18
22.	SEGNALAZIONI E OBBLIGO DI COMUNICAZIONE ALL'AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETÀ, OVVERO ALL'ODV	18
23.	CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL DISPOSTO DEL CODICE ETICO	18
24.	DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO	19
25.	CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE PER I DIPENDENTI	20
26.	CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE PER DIRIGENTI E AMMINISTRATORI	21
27.	CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO PER I COLLABORATORI, I CONSULENTI ED ALTRI TERZI	20

2. PREMESSA

CROCE BIANCA S.R.L. opera nel settore dei servizi sanitari e socio-sanitari, perseguendo i propri obiettivi aziendali nel rispetto dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, responsabilità sociale, tutela della persona e qualità dei servizi erogati.

La Società riconosce che il proprio sviluppo e la propria reputazione costituiscono elementi strettamente connessi alla capacità di operare nel pieno rispetto della normativa vigente, dei principi etici universalmente riconosciuti e delle aspettative delle parti interessate, promuovendo una cultura organizzativa orientata all'integrità, alla professionalità e alla prevenzione di comportamenti illeciti.

Il presente Codice Etico rappresenta la carta fondamentale dei valori e dei principi cui la Società ispira la propria attività e costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Attraverso il Codice Etico, la Società intende definire in modo chiaro e trasparente l'insieme dei principi, dei diritti, dei doveri e delle responsabilità che devono orientare il comportamento di tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio dell'organizzazione, indipendentemente dal ruolo ricoperto, dalla tipologia contrattuale adottata o dal livello di responsabilità esercitato.

CROCE BIANCA S.R.L. considera la tutela della salute, della dignità, della sicurezza e del benessere delle persone valori fondamentali e imprescindibili. Per tale ragione promuove un ambiente di lavoro improntato al rispetto reciproco, alla valorizzazione delle competenze professionali, alla parità di trattamento, alla non discriminazione e alla tutela dei diritti fondamentali della persona.

La Società riconosce inoltre il valore della trasparenza nei rapporti con utenti, clienti, familiari, fornitori, partner commerciali, Pubblica Amministrazione, Autorità di Vigilanza, Organismi di Controllo e con tutte le altre parti interessate con le quali entra in relazione nello svolgimento delle proprie attività.

Il rispetto delle disposizioni contenute nel presente Codice costituisce elemento essenziale per il corretto funzionamento dell'organizzazione e rappresenta parte integrante degli obblighi contrattuali assunti da dipendenti, dirigenti, amministratori, collaboratori,

consulenti, professionisti esterni, fornitori e da tutti coloro che operano, direttamente o indirettamente, per conto della Società.

La Società promuove la diffusione, la conoscenza e l'applicazione del presente Codice Etico attraverso adeguate attività di informazione, formazione e sensibilizzazione, affinché i principi in esso contenuti siano concretamente attuati nello svolgimento delle attività quotidiane.

Ogni comportamento posto in essere in violazione dei principi e delle regole contenute nel presente Codice Etico sarà valutato dalla Società nell'ambito del sistema disciplinare e sanzionatorio previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli ulteriori profili di responsabilità previsti dalla normativa vigente.

Il presente Codice Etico costituisce pertanto uno strumento di indirizzo e di riferimento per tutti i destinatari, contribuendo alla diffusione di una cultura aziendale fondata sull'etica, sulla legalità, sulla responsabilità e sul miglioramento continuo delle prestazioni organizzative e professionali.

3. PRINCIPI GENERALI

CROCE BIANCA S.R.L. svolge la propria attività nel rispetto dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, integrità, responsabilità, professionalità e tutela della persona, riconoscendo tali valori quali elementi essenziali per il perseguimento degli obiettivi aziendali e per la salvaguardia della propria reputazione.

L'organizzazione opera nel pieno rispetto delle disposizioni normative nazionali ed europee applicabili, delle prescrizioni autorizzative, dei requisiti contrattuali assunti e delle regole interne adottate nell'ambito del proprio sistema di gestione e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti ad orientare i propri comportamenti ai principi di onestà, lealtà, buona fede, imparzialità e correttezza professionale, evitando qualsiasi condotta che possa anche solo potenzialmente arrecare danno alla Società, agli utenti dei servizi, ai dipendenti, ai collaboratori, ai clienti, ai fornitori o più in generale alle parti interessate.

La Società ripudia ogni forma di comportamento illecito, corruttivo, discriminatorio o contrario ai principi della concorrenza leale e considera il rispetto della normativa vigente un presupposto imprescindibile per lo svolgimento delle proprie attività. Nessun vantaggio economico, operativo o organizzativo può giustificare comportamenti contrari alla legge, al presente Codice Etico, alle procedure aziendali o ai principi contenuti nel Modello 231.

CROCE BIANCA S.R.L. promuove una cultura aziendale fondata sulla responsabilità individuale, sulla collaborazione, sul rispetto reciproco e sulla valorizzazione delle competenze professionali, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e rispettoso della dignità di ogni persona.

Particolare rilevanza assume il principio della centralità della persona assistita. Nello svolgimento delle attività sanitarie e socio-sanitarie, la Società si impegna a garantire il rispetto dei diritti fondamentali degli utenti, della loro dignità, della loro riservatezza e della loro libertà di autodeterminazione, assicurando che ogni prestazione venga erogata secondo criteri di appropriatezza, professionalità e qualità.

La Società considera la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, degli utenti e di tutti coloro che accedono ai propri luoghi di lavoro un valore primario e non negoziabile. Per tale motivo promuove comportamenti responsabili, investe nella prevenzione dei rischi e garantisce il rispetto delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

CROCE BIANCA S.R.L. riconosce altresì il valore della trasparenza e della tracciabilità nella gestione delle attività aziendali. Ogni operazione, decisione, registrazione o attività svolta nell'interesse della Società deve essere correttamente documentata, verificabile e ricostruibile, al fine di garantire la massima affidabilità delle informazioni e consentire l'efficace esercizio delle attività di controllo.

La Società tutela il patrimonio aziendale materiale e immateriale, le informazioni riservate, i dati personali e le conoscenze professionali acquisite nel corso dell'attività, promuovendo comportamenti improntati alla responsabilità e all'utilizzo corretto delle risorse disponibili.

CROCE BIANCA S.R.L. promuove inoltre il dialogo e la collaborazione con tutte le parti interessate, sviluppando rapporti improntati alla correttezza, alla reciproca fiducia, alla trasparenza e al rispetto dei ruoli istituzionali.

L'osservanza dei principi contenuti nel presente Codice costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai destinatari e rappresenta condizione essenziale per la corretta instaurazione e prosecuzione dei rapporti con la Società.

4. DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Le disposizioni contenute nel presente Codice Etico si applicano senza eccezioni a tutti i soggetti che operano, a qualsiasi titolo, nell'interesse o a vantaggio di **CROCE BIANCA S.R.L.** ovvero che intrattengono con la Società rapporti professionali, contrattuali, commerciali o istituzionali.

I principi e le regole di comportamento contenuti nel presente documento costituiscono riferimento vincolante per gli organi sociali, i componenti del Consiglio di Amministrazione, i procuratori, i dirigenti, i dipendenti, i lavoratori subordinati, i collaboratori, i professionisti sanitari, i consulenti, i tirocinanti, il personale somministrato, i lavoratori autonomi, i fornitori, gli appaltatori, i subappaltatori e per tutti coloro che, direttamente o indirettamente, operano per conto della Società o nell'ambito delle attività dalla stessa svolte.

Le disposizioni del presente Codice trovano applicazione anche nei confronti dei soggetti esterni che instaurano rapporti continuativi con l'organizzazione e che, nell'ambito delle attività affidate, possono incidere sulla corretta gestione dei processi aziendali o sulla reputazione della Società.

I destinatari sono tenuti a conoscere, comprendere e rispettare i principi contenuti nel presente Codice Etico e ad orientare i propri comportamenti ai valori di legalità, correttezza, trasparenza, integrità, imparzialità, professionalità e responsabilità che caratterizzano l'operato di **CROCE BIANCA S.R.L.**

Particolare responsabilità grava sui soggetti che ricoprono funzioni di amministrazione, direzione, coordinamento, controllo o supervisione, i quali sono chiamati a promuovere concretamente la cultura dell'etica e della legalità all'interno dell'organizzazione, rappresentando un esempio di comportamento coerente con i principi aziendali e favorendo la diffusione delle regole contenute nel presente Codice.

Coloro che esercitano funzioni di responsabilità sono inoltre tenuti a vigilare sul rispetto delle disposizioni aziendali da parte dei collaboratori, ad assicurare che le attività vengano svolte nel rispetto della normativa vigente e delle procedure interne e ad intervenire tempestivamente qualora vengano rilevati comportamenti non conformi o situazioni potenzialmente lesive degli interessi della Società.

Tutti i destinatari sono tenuti a collaborare attivamente al mantenimento di un ambiente di lavoro improntato al rispetto reciproco, alla correttezza professionale, alla tutela della

dignità delle persone e alla prevenzione di qualsiasi comportamento illecito, discriminatorio, offensivo o contrario ai principi contenuti nel presente Codice.

Nell'ambito delle attività sanitarie e socio-sanitarie svolte dalla Società, ogni destinatario è altresì tenuto ad operare con particolare attenzione alla tutela della persona assistita, al rispetto della riservatezza delle informazioni trattate, alla protezione dei dati personali e sanitari, alla corretta gestione delle risorse aziendali e alla salvaguardia dell'immagine e della reputazione dell'organizzazione.

La Società si impegna a garantire la massima diffusione del presente Codice Etico e ad assicurare che tutti i destinatari siano adeguatamente informati circa i contenuti e gli obblighi da esso derivanti. Nessuno può invocare la mancata conoscenza del Codice quale giustificazione per comportamenti non conformi ai principi e alle regole in esso contenuti.

L'osservanza del presente Codice costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai destinatari e rappresenta condizione essenziale per la prosecuzione dei rapporti instaurati con la Società. Eventuali violazioni saranno valutate secondo quanto previsto dal sistema disciplinare e sanzionatorio adottato dall'organizzazione, fatti salvi gli ulteriori profili di responsabilità previsti dalla normativa vigente.

5. OBBLIGHI DEI DESTINATARI

Tutti i destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad osservare i principi e le regole di comportamento in esso contenuti, contribuendo attivamente alla diffusione e al consolidamento di una cultura aziendale improntata alla legalità, all'etica, alla responsabilità e alla trasparenza.

Nello svolgimento delle attività lavorative e professionali, ciascun destinatario deve operare con correttezza, lealtà, buona fede, imparzialità, diligenza e senso di responsabilità, evitando comportamenti che possano arrecare danno alla Società, agli utenti dei servizi, ai colleghi, ai fornitori, ai clienti o più in generale alle parti interessate.

Ogni attività deve essere svolta nel rispetto della normativa vigente, delle disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, delle procedure aziendali, delle istruzioni operative e delle disposizioni impartite dalle funzioni competenti.

I destinatari sono tenuti a mantenere comportamenti coerenti con i principi di integrità e trasparenza, assicurando che ogni operazione, attività, decisione o registrazione sia correttamente documentata, autorizzata, verificabile e ricostruibile. Nessuno può porre in essere comportamenti finalizzati ad alterare, occultare o falsificare dati, documenti, informazioni o registrazioni aziendali.

Nell'ambito delle attività sanitarie e socio-sanitarie svolte dall'organizzazione, ogni destinatario deve operare nel rispetto della dignità, della riservatezza e dei diritti fondamentali delle persone assistite, garantendo la massima attenzione alla qualità delle prestazioni erogate e alla tutela delle informazioni sanitarie trattate.

I destinatari devono utilizzare correttamente le risorse aziendali, i beni materiali e immateriali, le infrastrutture, le apparecchiature, i sistemi informatici e le informazioni messe a disposizione dalla Società, evitando utilizzi impropri, non autorizzati o contrari agli interessi aziendali.

È fatto obbligo a tutti i destinatari di evitare situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, nelle quali interessi personali, familiari o di terzi possano interferire con l'imparzialità delle decisioni assunte nell'interesse della Società. Ogni situazione che possa generare o far presumere un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata alla Direzione o alle funzioni competenti affinché possa essere adeguatamente valutata.

I destinatari sono tenuti a collaborare con gli organismi di controllo interni ed esterni, con l'Organismo di Vigilanza, con le Autorità competenti e con gli enti di vigilanza, fornendo informazioni complete, corrette, veritiere e tempestive e astenendosi da qualsiasi comportamento che possa ostacolare, ritardare o compromettere le attività di verifica e controllo.

Particolare attenzione deve essere posta nella gestione delle informazioni riservate e dei dati personali, soprattutto quando riferiti a utenti, pazienti, lavoratori o soggetti terzi. Le informazioni acquisite nello svolgimento dell'attività lavorativa devono essere trattate esclusivamente per finalità connesse alle attività aziendali e nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

I destinatari hanno altresì l'obbligo di segnalare tempestivamente eventuali violazioni della normativa, del presente Codice Etico, del Modello 231 o delle procedure aziendali di cui vengano a conoscenza nello svolgimento delle proprie attività. Le segnalazioni devono

essere effettuate secondo le modalità previste dal sistema aziendale di gestione delle segnalazioni e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di whistleblowing.

Nessun destinatario può subire ritorsioni, discriminazioni o conseguenze pregiudizievoli per avere effettuato in buona fede una segnalazione relativa a comportamenti illeciti, irregolari o comunque contrari ai principi contenuti nel presente Codice.

L'inosservanza degli obblighi previsti dal presente Codice Etico costituisce violazione dei doveri contrattuali e professionali assunti nei confronti della Società e può comportare l'applicazione delle misure disciplinari e sanzionatorie previste dal sistema disciplinare aziendale, fatti salvi gli ulteriori profili di responsabilità civile, amministrativa, contabile o penale previsti dalla normativa vigente.

6. VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO

L'osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel Codice Etico costituisce parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali derivanti dai rapporti di lavoro subordinato, per i lavoratori dipendenti e dai regolamenti contrattuali, per i collaboratori non subordinati.

La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto.

7. PRINCIPI NEI RAPPORTI CON I TERZI

Nei rapporti con i terzi la società si ispira a principi di lealtà, correttezza, trasparenza ed efficienza. I dipendenti di **CROCE BIANCA S.R.L.** ed i collaboratori esterni dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse dell'azienda e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Sono esplicitamente proibite tutte le pratiche di corruzione, frode, truffa, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni (dirette e/o attraverso terzi) di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri. L'azienda si impegna ad individuare e definire specifiche modalità di gestione trasparente, documentate e tracciabili delle risorse finanziarie in entrata ed in uscita idonee ad impedire la commissione di reati.

8. RAPPORTI CON I DIPENDENTI E CON I COLLABORATORI

La società provvede alla più ampia diffusione del codice etico presso i collaboratori ed i dipendenti. La società procede all'individuazione ed alla selezione delle risorse con

assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio, nel pieno rispetto della normativa vigente e delle procedure interne.

La società richiede che i propri collaboratori e i propri dipendenti conoscano ed osservino le prescrizioni del codice etico e che, compatibilmente con le possibilità individuali, ne promuovano la conoscenza presso i dipendenti neoassunti nonché presso i terzi interessati dall'applicazione dello stesso con i quali vengano in contatto per ragioni del loro ufficio.

I collaboratori ed i dipendenti hanno l'obbligo di:

- *astenersi da comportamenti contrari alle norme del codice etico ed esigerne il rispetto;*
- *rivolgersi ai proprio superiori o alle funzioni a ciò deputate in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;*
- *referire tempestivamente ai superiori o alle funzioni a ciò deputate:*
 - a) *qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del codice etico;*
 - b) *qualsiasi richiesta di violare le norme che sia stata loro rivolta;*
- *collaborare per la verifica delle possibili violazioni con le strutture a ciò deputate.*

Il personale dipendente non è autorizzato a svolgere autonomamente attività investigative o accertamenti relativi a presunte violazioni del presente Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o della normativa vigente. Eventuali informazioni, notizie o elementi di conoscenza concernenti possibili irregolarità devono essere tempestivamente comunicati attraverso i canali aziendali previsti, inclusi quelli dedicati alle segnalazioni whistleblowing, ovvero alle funzioni competenti e all'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità definite dalle procedure aziendali.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e del contenuto della segnalazione, nel rispetto della normativa vigente. Sono vietati atti di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsiasi altra forma di trattamento sfavorevole nei confronti di chi effettui una segnalazione in buona fede o collabori alle attività di verifica conseguenti alla stessa.

Le segnalazioni anonime, ove adeguatamente circostanziate e supportate da elementi di fatto sufficientemente dettagliati, saranno valutate e gestite secondo quanto previsto dalla

normativa applicabile e dalle procedure aziendali. Resta fermo che qualunque segnalazione effettuata con dolo o colpa grave, risultata manifestamente infondata e finalizzata esclusivamente a danneggiare colleghi, collaboratori, amministratori o la Società, costituisce violazione del presente Codice Etico e potrà comportare l'applicazione delle misure disciplinari previste.

La Società pone la massima e costante attenzione alla valorizzazione delle risorse umane, riconoscendo nel merito, nella competenza professionale, nell'integrità, nell'onestà e nella correttezza comportamentale i criteri fondamentali per l'adozione di ogni decisione riguardante la selezione, la crescita professionale, lo sviluppo di carriera e, più in generale, la gestione del personale.

Tutti i dipendenti sono tenuti ad adottare comportamenti improntati al rispetto della dignità, della personalità, dei diritti e della libertà individuale dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi, indipendentemente dal ruolo, dalla funzione o dalla posizione gerarchica ricoperta. Ogni situazione che possa generare, anche solo potenzialmente, un conflitto di interessi deve essere tempestivamente comunicata al proprio superiore gerarchico o alla funzione competente. In particolare, ciascun destinatario è tenuto ad evitare interferenze tra interessi personali, familiari o economici e le responsabilità professionali svolte nell'interesse della Società.

I dipendenti e i collaboratori sono inoltre chiamati a mantenere e sviluppare costantemente le proprie competenze professionali, contribuendo con il proprio comportamento e con il proprio impegno al raggiungimento degli obiettivi aziendali, promuovendo la crescita professionale delle persone con cui collaborano, aggiornandosi sulle normative applicabili e osservando scrupolosamente le disposizioni legislative, regolamentari, aziendali e deontologiche pertinenti alle attività svolte.

In particolare, ai dipendenti e ai collaboratori è fatto divieto di:

- *utilizzare informazioni, dati, dichiarazioni, documenti o strumenti comunicativi contenenti informazioni false, fuorvianti, incomplete o comunque non veritiere;*

- *registrare operazioni contabili, amministrative, commerciali o produttive non autorizzate, non documentate o non corrispondenti ad operazioni effettivamente svolte;*
- *emettere, registrare o utilizzare fatture, note di credito, documenti commerciali o altra documentazione amministrativa non corrispondente ad operazioni reali, ovvero omettere le necessarie rettifiche in presenza di errori o irregolarità;*
- *porre in essere comportamenti idonei ad alterare la corretta gestione dei processi aziendali, produttivi, logistici, commerciali, amministrativi o di controllo;*
- *utilizzare per finalità personali, ovvero divulgare o mettere a disposizione di terzi senza autorizzazione, informazioni riservate, know-how, procedure, metodologie, processi produttivi, dati commerciali, sistemi informatici, progetti, marchi o qualsiasi altro bene materiale o immateriale appartenente alla Società o da essa sviluppato;*
- *appropriarsi o fare uso improprio di beni, risorse, attrezzature, documentazione o proprietà intellettuale della Società per finalità estranee agli interessi aziendali.*

9. RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI

Nello svolgimento della propria attività e nella gestione con i clienti e fornitori, la **CROCE BIANCA S.R.L.** si attiene scrupolosamente alle norme di legge, ai principi del presente Codice, ai contratti in essere ed alle procedure interne. I dipendenti addetti alle relazioni con i fornitori e con i prestatori di servizi devono procedere alla selezione degli stessi ed alla gestione dei relativi rapporti secondo criteri di imparzialità e di correttezza, evitando situazioni di conflitto anche potenziale con i medesimi, segnalando all'Ufficio preposto l'esistenza o l'insorgenza di tali situazioni.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi è fatto obbligo ai Destinatari delle norme del presente Codice di:

- *osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;*
- *non precludere ad alcuna azienda fornitrice in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;*
- *mantenere un dialogo aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali ma liberi da obblighi personali;*

- *non accettare beni o servizi da soggetti esterni o interni a fronte dell'ottenimento di notizie riservate o dell'avvio di azioni o comportamenti volti a favorire tali soggetti, anche nel caso non vi siano ripercussioni dirette per la società;*
- *segnalare immediatamente qualsiasi tentativo o caso di immotivata alterazione dei normali rapporti commerciali all'Amministrazione della **CROCE BIANCA S.R.L.***

Gesti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono ammessi solo nel caso in cui siano di modico valore o comunque tali da non pregiudicare l'integrità o l'indipendenza di giudizio da una delle parti e da non poter essere intesi come finalizzati ad ottenere vantaggi in modo improprio. In ogni caso, tale tipologia di spesa deve essere sempre autorizzata dal proprio Responsabile e documentata in modo adeguato. Parimenti, è fatto divieto agli Organi sociali, al management, al personale dipendente, ai collaboratori esterni ed in particolar modo in caso di esercizio di una pubblica funzione o di un pubblico servizio, di ricevere e/o richiedere omaggi o trattamenti di favore non attribuibili a normali relazioni di cortesia. In tale ultima ipotesi è fatto obbligo di segnalare formalmente la situazione al proprio Responsabile.

Per particolari tipologie di beni e di servizi, oltre ai normali criteri di selezione, occorre considerare anche l'esistenza concreta di adeguati sistemi di qualità aziendali.

10. RAPPORTI CON ALTRE SOCIETÀ

La società rispetta rigorosamente le disposizioni di legge in materia di concorrenza e si astiene dal porre in essere comportamenti ingannevoli, collusivi e, più in generale qualunque comportamento che possa integrare una forma di concorrenza sleale.

11. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La Società adotta nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione, con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicistico, la più rigorosa osservanza delle normative comunitarie, nazionali e regionali applicabili.

La gestione di trattative, l'assunzione di impegni e l'esecuzione di rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione, con Enti che svolgono attività di pubblica o di pubblico interesse o comunque di rapporti avente carattere pubblicistico sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e/o autorizzate. Nei rapporti con la

Pubblica Amministrazione, **CROCE BIANCA S.R.L.** e ogni dipendente, collaboratore o consulente, non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione stessa, al fine di ottenere l'esercizio di una sua funzione o di un suo potere o il compimento di atti non conformi o contrari ai doveri di ufficio, in particolare offrendo o promettendo autonomamente o a seguito di induzione, direttamente o indirettamente, doni, denaro, favori o utilità di qualunque genere.

Il dipendente o il collaboratore che dovesse ricevere indicazioni di operare in violazione dei termini sopra esposti è tenuto a darne immediata conoscenza all'Organismo di Vigilanza previa sospensione di ogni rapporto.

In ogni caso, l'*azienda* assicura piena trasparenza e completezza informativa nella predisposizione di comunicazioni, prospetti ed avvisi diretti alle Pubbliche Amministrazioni. I Destinatari sono tenuti ad astenersi rigorosamente dall'esibire documenti falsi dall'esibire documenti falsi e/o alterati alla P.A., ovvero sottrarre e/o omettere l'esibizione, se dovuta, di documenti, informazioni o dati di qualsiasi tipo, ovvero dal tenere una condotta tendente a trarre in inganno la PA, in particolare per ciò che riguarda la gestione delle attività.

12. RAPPORTI CON I SOGGETTI DI VIGILANZA E DI CONTROLLO

La Società, in tutte le sue articolazioni, impronta i propri rapporti con i soggetti deputati alla vigilanza ed al controllo alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo, della loro autonomia e del loro potere di iniziativa, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni. La Società si impegna a fornire – anche se necessario in via preventiva – tutte le informazioni richieste ai soggetti deputati alla vigilanza ed al controllo dei servizi erogati, in maniera completa, corretta, adeguata e tempestiva. A tal fine, la società predispone ed attua le apposite e opportune procedure organizzative deputate ad individuare i soggetti competenti a coordinarsi con gli organi di vigilanza e controllo, nonché a provvedere alla raccolta, elaborazione e trasmissione delle informazioni richieste da tali soggetti.

13. RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

La società non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, ad organizzazioni sindacali, né ai loro rappresentanti o candidati se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti. Le relazioni con le Organizzazioni sindacali sono improntate

a principi di correttezza e di collaborazione nell'interesse della **CROCE BIANCA S.R.L.** dei dipendenti e della collettività.

14. AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

CROCE BIANCA S.R.L. considera l'ambiente e la natura valori fondamentali e patrimonio di tutti, da tutelare e da difendere. A tal fine la società, nell'ambito delle proprie attività è impegnata a contribuire allo sviluppo e al benessere delle comunità in cui opera, perseguendo l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti, dei collaboratori esterni, degli utenti. Si impegna a gestire le proprie attività nel pieno risetto della normativa vigente in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro. La ricerca e l'innovazione tecnologica devono essere dedicate in particolare alla promozione di prodotti e di processi sempre più compatibili con l'ambiente e caratterizzati da una sempre maggiore attenzione alla sicurezza e alla salute degli operatori. La Società si impegna a diffondere una cultura della sicurezza sul lavoro sviluppando consapevolezza dei rischi, e promuovendo comportamenti responsabili da parte di dipendenti e collaboratori, i quali nell'ambito delle proprie mansioni e funzioni partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori che **CROCE BIANCA S.R.L.** si impegna ad adottare sono:

- *valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;*
- *riduzione dei rischi alla fonte;*
- *programmazione della prevenzione;*
- *regolare manutenzione di ambiente, attrezzature, macchine ed impianti;*
- *informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;*

15. PRINCIPI NELLE ATTIVITÀ CONTABILE DI TRATTAMENTO DEI DATI

CROCE BIANCA S.R.L. osserva le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalle disposizioni legislative in materia, ivi incluse quelle penalistiche, civilistiche e fiscali, nonché dai vigenti Principi Contabili definiti dalle apposite Commissioni professionali.

Nell'attività di contabilizzazione dei fatti relativi alla gestione della società, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a rispettare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne e in modo che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile e legittima.

I dipendenti e i collaboratori sono tenuti ad agire con trasparenza verso la Società incaricata della revisione contabile, i Sindaci e l'Organismo di vigilanza, a prestare a questi la massima collaborazione nello svolgimento delle rispettive attività di verifica e controllo.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- *l'agevole registrazione contabile;*
- *l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;*
- *la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.*

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

È compito di ogni "Destinatario" far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici. I "Destinatari" che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire tempestivamente i fatti al proprio superiore o alla funzione competente, al fine di consentire l'attivazione delle procedure di verifica ad opera degli organismi di controllo.

16. TUTELA DELLE INFORMAZIONI

Le attività erogate dalla società richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione, anche attraverso sistemi informatici o telematici, di notizie, documenti ed altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti

amministrativi, operazioni finanziarie, *know how* (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software), etc.

Le banche-dati dell'Azienda possono contenere, anche su supporti informatici o telematici:

- *dati personali protetti dalla normativa a tutela della privacy;*
- *dati che per accordi negoziali non possono essere resi noti all'esterno;*
- *dati la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe indurre danni agli interessi aziendali.*

Tutte le attività inerenti il trattamento, anche attraverso sistemi informatici o telematici, di dati personali o riservati devono essere gestite nella più stretta osservanza delle disposizioni normative vigenti in materia.

È obbligo di ogni "Destinatario" assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa. Fermo restando il divieto di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio, ogni "Destinatario" dovrà:

- *acquisire e trattare solo i dati necessari ed opportuni per lo svolgimento delle proprie funzioni;*
- *acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;*
- *conservare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne predano conoscenza;*
- *comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure prefissate e/o su esplicita autorizzazione delle posizioni superiori e/o funzioni competenti e comunque, in ogni caso, dopo essersi assicurato circa la divulgabilità nel caso specifico dei dati;*
- *assicurarsi che non sussistano vincoli assoluti o relativi alla divulgabilità delle informazioni riguardanti i terzi collegati all'Azienda da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, ottenere il loro consenso;*
- *associare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato ad avervi accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero.*

17. POLITICHE DEL PERSONALE

CROCE BIANCA S.R.L. riconosce un ruolo centrale allo sviluppo delle risorse umane, al rispetto della loro autonomia e all'importanza della loro partecipazione al perseguimento della *mission* aziendale. Ribadisce il proprio impegno a combattere qualunque tipo di discriminazione sul luogo di lavoro a causa del sesso, della nazionalità, della religione, delle opinioni politiche, sindacali e personali, delle condizioni economiche. I dipendenti che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto alla funzione del Personale e/o al proprio responsabile che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico. La società ribadisce l'impegno a perseverare l'integrità morale e fisica dei propri dipendenti, collaboratori e consulenti.

18. MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

La società garantisce che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali:

- *la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;*
- *ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;*
- *l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.*

L'Azienda previene, per quanto possibile, e comunque perseguita il mobbing e le molestie personali di ogni tipo e quindi anche sessuali.

19. ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI

La società richiede che ciascun "Destinatario" contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri. Nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro è fatto divieto assoluto, e sarà pertanto considerata consapevole assunzione de rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali:

- *prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti e di sostanze di analogo effetto;*
- *consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.*

L'azienda si impegna a favorire le azioni sociali previste in materia di legislazione vigente.

20. FUMO

Nel rispetto della vigente normativa è vietato fumare nei luoghi di lavoro.

21. UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI

È compito di ogni dipendente custodire con cura e rispetto i beni aziendali evitando usi impropri dei beni di cui dispone per ragione d'ufficio. Non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà dell'azienda e fornite in dotazione al personale e a collaboratori in ragione dei doveri dei propri uffici.

22. SEGNALAZIONI E OBBLIGO DI COMUNICAZIONE ALL'AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETÀ, OVVERO ALL'ODV

Tutti i Destinatari del Codice sono tenuti a segnalare tempestivamente all'ODV e all'Amministrazione della **CROCE BIANCA S.R.L.** ogni comportamento contrario a quanto previsto dal Codice stesso, dal Modello Organizzativo di prevenzione dei reati, dalle norme di legge nazionali e regionali e dalle procedure interne. La società si è adoperata al fine di attivare canali di comunicazione dedicati (es. portale dedicato presso cui inviare le eventuali segnalazioni in ordine al mancato rispetto dei dettami di cui al presente Codice). I segnalanti saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione; sarà inoltre garantita la riservatezza dell'identità del segnalante fatti salvi gli obblighi di legge, la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

23. CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL DISPOSTO DEL CODICE ETICO

La **CROCE BIANCA S.R.L.** ha costituito al proprio interno, ai sensi del decreto legislativo 231/2001 e s.m.i., un Organismo di Vigilanza monocratico composto da un membro esterno, contraddistinto dai requisiti dell'autonomia ed indipendenza, e conseguentemente dotato di autonomi ed effettivi poteri di iniziativa, di ispezione e di controllo, e con riferimento al quale è stato elaborato e adottato un apposito "Regolamento interno per il funzionamento", periodicamente aggiornato al fine di assicurarne attualità, efficienza ed efficacia operativa.

L'Organismo di Vigilanza dovrà:

- *vigilare, tra l'altro, sull'osservanza del Codice Etico, nonché sul rispetto del Regolamento di Organizzazione, Gestione e Controllo, segnalando tempestivamente, al Consiglio di amministrazione, le eventuali violazioni degli stessi;*
- *garantire la massima diffusione del Codice Etico e del Regolamento di Organizzazione, Gestione e Controllo, mediante un adeguato piano di formazione e sensibilizzazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle regole ivi contenuti;*
- *assicurare l'aggiornamento costante del Codice Etico e del regolamento di Organizzazione Gestione e Controllo, in relazione alla loro concreta efficacia e al mutamento delle esigenze aziendali e della normativa vigente;*
- *svolgere verifiche, anche preventive, in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice Etico e del Regolamento di Organizzazione Gestione e Controllo, valutando i fatti ed assumendo – in caso di accertata violazione – adeguate misure sanzionatorie;*
- *garantire da possibili ritorsioni di qualunque genere derivanti dall'aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice Etico e del Regolamento di Organizzazione Gestione e Controllo.*

Le informazioni e le segnalazioni acquisite dall'Organo di Vigilanza e dalle strutture dallo stesso utilizzate, sono considerate riservate e non possono essere divulgate salvo i casi previsti dalla normativa vigente. Per lo svolgimento delle attività operative, L'Organismo di Vigilanza si avvarrà della collaborazione della funzione di *Internal Auditing*.

24. DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

In ogni caso l'azienda si impegna a comunicare a tutti i soggetti Destinatari del presente Codice i valori e i principi ivi contenuti, a garantirne la diffusione interna ed esterna, mediante:

- *la distribuzione a tutti i componenti degli Organi Sociali, ai collaboratori e ai dipendenti;*
- *l'affissione in un luogo accessibile e la pubblicazione sul sito internet aziendale;*

- *la messa a disposizione ai terzi destinatari ed a qualunque altro interlocutore sul sito web aziendale della società. Tutto il personale dipendente, gli amministratori, i consulenti e i principali fornitori devono prendere visione del Codice e impegnarsi a seguire le prescrizioni e le regole in esso contenute.*

In aggiunta, l'ODV organizza periodiche iniziative di formazione sui principi previsti dal Codice stesso.

25. CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE PER I DIPENDENTI

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare. Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare attualmente vigente applicabile alle diverse categorie professionali e che l'adozione delle stesse dovrà avvenire con il rispetto delle previsioni sancite nella richiamata normativa. Tali sanzioni saranno applicate sulla base delle rilevanze che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate in base alla loro gravità. La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

26. CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE PER I DIRIGENTI, GLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne e del Codice Etico, l'Amministratore valuterà i fatti e i comportamenti e assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

27. CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO PER I COLLABORATORI, I CONSULENTI ED ALTRI TERZI

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla **CROCE BIANCA S.R.L.** da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto

contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Il Codice Etico comportamentale deve essere deliberato dal legale rappresentante e, all'esito dell'adozione del modello di organizzazione ex D.Lgs. 231/2001, diviene parte integrante del modello operativo dell'Azienda. Resta in ogni caso ferma la necessità per l'Azienda di organizzarsi e verificare il complesso delle proprie attività, in modo tale che i destinatari del Codice non commettano reati o illeciti – opportunamente e previamente determinati e/o individuati – che contrastino con l'interesse pubblico, screditando l'immagine dell'Azienda.