



Cooperativa Sociale  
Centro di Lavoro

**SAN GIOVANNI  
CALABRIA**

# Codice etico

# Cooperativa Sociale Centro di Lavoro San Giovanni Calabria

## Codice etico e Sistema sanzionatorio

### INDICE

INTRODUZIONE.....	4
1. STRUTTURA DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO.....	6
2. FINALITÀ E ORIENTAMENTI DELLA COOPERATIVA SOCIALE CENTRO DI LAVORO SAN GIOVANNI CALABRIA.....	7
2.1 MISSION E INDIRIZZI POLITICI.....	7
2.2 DESTINATARI .....	8
2.3 VALORI E PRINCIPI.....	8
3. INDICAZIONI GENERALI DI COMPORTAMENTO: DISPOSIZIONI E DIVIETI.....	10
3.1 IMPEGNI PER LA LEGALITÀ E LA LOTTA A COMPORTAMENTI ILLECITI.....	10
3.2 CONFLITTI DI INTERESSI.....	10
3.3 CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I DIVERSI INTERLOCUTORI (REGALI, OMAGGI ED ALTRE UTILITÀ).....	10
3.4 CORRETTEZZA NEL GOVERNO E NELLA GESTIONE COOPERATIVA.....	11
3.5 RISERVATEZZA E TRASPARENZA.....	12
3.6 TUTELA DELLA PRIVACY E RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI E DEI DATI SENSIBILI E GIUDIZIARI.....	12
3.7 SICUREZZA E SALUTE AL LAVORO.....	12
3.8 SICUREZZA DEGLI STRUMENTI INFORMATICI E DEI LORO CONTENUTI.....	13
3.9 RIPUDIO DI OGNI FORMA DI TERRORISMO, EVERSIONE E ATTIVITÀ CRIMINALE .....	14
3.10 PROMOZIONE DI RAPPORTI COMMERCIALI CORRETTI E TRASPARENTI.....	14
3.11 TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE .....	14
3.12 RISPETTO E TUTELA AMBIENTALE.....	15
3.13 TUTELA DEGLI ASPETTI ETICO-AMBIENTALI NELLE FORNITURE.....	15
3.14 TUTELA DELL'INTEGRITÀ DELLA PERSONA UMANA .....	15

<b>3.15 SALVAGUARDIA DELL'IMMAGINE E DELLA REPUTAZIONE DELLA COOPERATIVA.....</b>	<b>15</b>
<b>3.16 CONDIZIONI DI LAVORO .....</b>	<b>16</b>
<b>4. NORME DI COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DI INTERLOCUTORI.....</b>	<b>17</b>
<b>4.1 NORME NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE .....</b>	<b>17</b>
<b>4.2 NORME NEI CONFRONTI DI DESTINATARI DEI SERVIZI.....</b>	<b>17</b>
<b>4.3 NORME NEI CONFRONTI DI DIPENDENTI E COLLABORATORI.....</b>	<b>17</b>
<b>4.4 NORME NEI CONFRONTI DI PARTNER E FORNITORI .....</b>	<b>18</b>
<b>4.5 GESTIONE APPALTI E CONTRATTI PUBBLICI.....</b>	<b>19</b>
<b>4.6 CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DEI SOCI .....</b>	<b>19</b>
<b>4.7 NORME NEI CONFRONTI DELLA COMUNITÀ LOCALE.....</b>	<b>19</b>
<b>5. NORME SULL'AMMINISTRAZIONE ED IL CONTROLLO .....</b>	<b>20</b>
<b>5.1 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....</b>	<b>20</b>
<b>5.2 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....</b>	<b>20</b>
<b>5.3 ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>20</b>
<b>5.4 SEGNALAZIONI.....</b>	<b>20</b>
<b>5.5 VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO .....</b>	<b>21</b>
<b>6.SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....</b>	<b>22</b>
<b>6.1 OBIETTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....</b>	<b>22</b>
<b>6.2 CRITERI PER L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI.....</b>	<b>22</b>
<b>6.3 VINCOLI DISCIPLINARI E SANZIONI VERSO I SOCI.....</b>	<b>22</b>
<b>6.4 VINCOLI DISCIPLINARI E SANZIONI VERSO FIGURE CON RESPONSABILITÀ APICALI.....</b>	<b>23</b>
<b>6.5 VINCOLI DISCIPLINARI E SANZIONI VERSO AMMINISTRATORI E COMPONENTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO.....</b>	<b>23</b>
<b>6.6 VINCOLI DISCIPLINARI E SANZIONI VERSO I DIPENDENTI.....</b>	<b>23</b>
<b>6.7 VINCOLI DISCIPLINARI E SANZIONI VERSO VOLONTARI E TIROCINANTI.....</b>	<b>23</b>
<b>6.8 VINCOLI DISCIPLINARI E SANZIONI COLLABORATORI, CONSULENTI, FORNITORI ORGANIZZAZIONI PARTNER.....</b>	<b>23</b>
<b>6.9 SANZIONI VERSO I MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>24</b>

<b>6.10 TUTELA DEI SEGNALANTI.....</b>	<b>24</b>
<b>6.11 DIFFUSIONE E INFORMAZIONE DEL CODICE ETICO .....</b>	<b>24</b>

## Introduzione

La Cooperativa Sociale Centro di Lavoro San Giovanni Calabria è stata fondata nel 1975 grazie all'iniziativa di Don Antonio Mazzi e dal 2012 è ufficialmente struttura riconosciuta dalla Congregazione Poveri Servi della Divina Provvidenza (Opera Don Calabria).

Il nostro obiettivo è creare un luogo di lavoro per la valorizzazione e l'integrazione nella vita attiva di persone con difficoltà di inserimento lavorativo.

Le prime attività intraprese e tuttora svolte riguardavano servizi dedicati all'industria, grazie a collaborazioni con Aziende del territorio che affidavano alla Cooperativa lavori di assemblaggio elettromeccanico. Da queste attività nasce l'idea di un'esperienza che potesse coinvolgere persone soggette a pene detentive, e quindi l'apertura di un laboratorio di assemblaggi, tuttora anch'esso attivo, presso la Casa Circondariale di Montorio (VR).

Durante questi anni si sono sviluppate diverse attività e servizi, quali la manutenzione del verde, le pulizie, l'informatica, le raccolte differenziate, la ristorazione per citarne alcuni. L'esperienza maturata e l'evoluzione legislativa hanno portato la Cooperativa ad essere un'impresa sociale presente sul territorio veronese, capace di competere sul mercato ed essere in tal modo un affidabile interlocutore nelle politiche attive del lavoro.

Coniugare professionalità, qualità dei servizi e valore sociale è per la Cooperativa una sfida ma allo stesso tempo il valore aggiunto di tutta l'attività.

### Il Codice etico e di comportamento

Il Codice fa riferimento allo Statuto e al Regolamento interno della Cooperativa e delinea prassi e comportamenti che si vogliono perseguire in riferimento alla costituzione e alla mission interna. Si configura inoltre come un valido strumento di prevenzione di comportamenti inopportuni non allineati a costituzione e mission stesse della Cooperativa e di prevenzione di comportamenti legati a reati personali e reati di natura societaria.

Il *Codice etico di comportamento* informa, indirizza e vincola i soggetti che operano nella Cooperativa, che agiscono per suo conto o che sono coinvolti nella sua sfera di azione, con l'obiettivo:

- di rendere espliciti i valori che orientano le azioni di tutte le persone che a titolo diverso operano per conto e nell'ambito della Cooperativa
- di indicare i comportamenti attesi e chiarire i comportamenti vietati a chi governa, dirige lavora, collabora o intrattiene rapporti strutturati con la Cooperativa
- di assicurare comportamenti corretti e rispettosi delle leggi e delle disposizioni contenute nel Modello organizzativo
- di evitare che vengano commessi reati (con le conseguenze negative per chi ne subisce gli effetti e per l'organizzazione stessa)

Il *Codice etico e di comportamento* viene approvato dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa, stabilisce riferimenti, impegni e divieti ai quali la Cooperativa, chi la governa, la dirige e vi lavora deve attenersi nello svolgere i compiti affidati, nei rapporti interni e nelle relazioni con i portatori di interesse. L'obiettivo del Codice è quindi quello di indirizzare l'intera organizzazione ad operare in una prospettiva di correttezza, prevenendo condotte illecite. I principi e gli impegni, le indicazioni e i divieti integrano i vincoli deontologici propri delle diverse figure professionali che operano in Cooperativa o vi collaborano, le leggi vigenti e gli accordi contrattuali sottoscritti dalla Cooperativa.

Nel declinare i principi e le regole di comportamento, il *Codice etico e di comportamento* ottempera anche alle disposizioni riguardanti la responsabilità amministrativa delle organizzazioni introdotte dal decreto

legislativo 231/2001 e successive modifiche e integrazioni. Esso è parte integrante del Modello organizzativo previsto dal decreto legislativo 231/20012 (articoli 6 e 7).

## Struttura del Codice etico e di comportamento

Il *Codice etico e di comportamento* tratta i seguenti punti:

- chiarisce i mandati fondamentali della Cooperativa, Statuto e dichiarazione di missione, politiche per la qualità, la sicurezza, l'ambiente adottate dalla Cooperativa;
- presenta gli indirizzi di comportamento generali a cui attenersi nello sviluppo di strategie organizzative e nello svolgimento delle attività amministrative, gestionali, operative interne;
- illustra i valori e i principi della cooperativa che ne orientano i comportamenti;
- chiarisce i comportamenti corretti e attesi che la Cooperativa si impegna a praticare e i comportamenti vietati che la Cooperativa contrasta e sanziona;
- chiarisce i comportamenti che sono vietati a chi dirige, lavora, o collabora con la Cooperativa stessa;
- chiarisce gli impegni organizzativi a rispettare il Modello organizzativo, a diffondere e far conoscere il Codice di comportamento, a raccogliere segnalazioni su comportamenti organizzativi e sul codice di comportamento, ad offrire supporto e chiarimento nelle situazioni controverse, a migliorare il Codice etico e di comportamento affinché sia uno strumento pratico ed efficace;
- favorisce indicazioni di comportamento da seguire nelle relazioni con i diversi interlocutori, siano essi destinatari dei servizi e degli interventi, loro familiari, care-giver e amministratori di sostegno; dipendenti, soci, collaboratori, clienti, committenti, referenti della pubblica amministrazione, fornitori o partner commerciali e progettuali, donatori o sponsor, altre organizzazioni con in quali la Cooperativa intrattiene relazioni o collabora per lo sviluppo della comunità locale.

## 2. Finalità e orientamenti della Cooperativa Sociale Centro di Lavoro San Giovanni Calabria

### 2.1 Mission e indirizzi politici

La Cooperativa Sociale Centro di Lavoro San Giovanni Calabria nasce e si impegna ad operare con lo spirito che anima la Congregazione Poveri Servi della Divina Provvidenza che da sempre si occupa di attività assistenziali e di promozione sociale di soggetti in stato di bisogno, con particolare riguardo verso le persone in stato di disabilità.

La Cooperativa si propone di perseguire esclusivamente finalità di solidarietà sociale e di promozione dei valori della persona in conformità al carisma di San Giovanni Calabria.

La Cooperativa non ha scopo di lucro; suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini. La Cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce. Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche. La Cooperativa, per poter curare nel miglior modo gli interessi dei soci e lo sviluppo socio economico e culturale delle comunità, si propone di cooperare attivamente con altri enti cooperativi, altre imprese, imprese sociali e organismi del terzo settore, su scala locale, nazionale e internazionale. La Cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali anche mediante il coinvolgimento delle risorse della comunità, dei volontari, dei fruitori dei servizi ed enti con finalità di solidarietà sociale, attuando in questo modo l'autogestione responsabile dell'impresa. La Cooperativa aderisce alla Confederazione Cooperative Italiane con sede in Roma, alla competente federazione di categoria, alla Confcooperative – Unione Provinciale di Verona. La Cooperativa, al fine di garantire il corretto perseguimento dell'oggetto sociale, recepisce il codice della qualità, dei comportamenti imprenditoriali e della vita associativa di Federsolidarietà.

La Cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali principalmente attraverso attività produttive nelle quali realizzare l'integrazione lavorativa di persone socialmente svantaggiate. Ha una chiara e specifica mission: *“Creare occasioni di lavoro che soddisfino la legittima e possibile speranza di autorealizzazione e di benessere, in particolare valorizzando il bisogno di rinnovamento e di riscatto di persone che si trovano in modo temporaneo o permanente in situazione di svantaggio psicofisico e/o sociale, contribuendo così alla crescita e allo sviluppo sociale di tutta la comunità.”* Il tutto attraverso la gestione di servizi educativi e socio-sanitari orientati alla risposta ai bisogni delle persone, in particolare a quelle in condizione di disagio e attraverso lo svolgimento di attività diverse, agricole, industriali, commerciali o di servizi finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate di cui alla legge 381/91.

La Cooperativa attua una politica per la Qualità secondo la propria Certificazione legata alla Norma ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015 per il controllo dei propri processi.

In particolare la Cooperativa Sociale Centro di Lavoro San Giovanni Calabria si impegna a:

- essere un interlocutore di qualità nei confronti dei propri clienti e di tutti i soggetti con i quali si rapporta;
- assicurare a tutti i livelli lo sviluppo della qualità e della filosofia del miglioramento continuo come stile che contraddistingue lo sviluppo della propria attività;
- assicurare a tutti i livelli una gestione efficace delle risorse;
- garantire elevata flessibilità e innovazione del sistema al fine di permettere la realizzazione della propria mission;
- utilizzare strumenti di monitoraggio dei propri processi, delle responsabilità e delle risorse;
- effettuare una buona gestione dell'attività amministrativa quale supporto fondamentale per tutti gli altri settori della Cooperativa.

### 2.2 Destinatari

I destinatari del Codice etico e di comportamento sono tenuti a conoscere principi, indicazioni e disposizioni contenute nel Codice etico e di comportamento, rispettarle e farle rispettare nell'operatività della Cooperativa.

Tra i destinatari qui riportiamo quelli ai quali di norma viene reso disponibile il Codice etico e di comportamento.

- Soci e socie della Cooperativa;
- Componenti dell'organo di governo;
- Revisori contabili o altre figure di controllo;
- Dipendenti della Cooperativa (soci lavoratori e lavoratori non soci);
- Familiari, care-giver e amministratori di sostegno dei destinatari;
- Volontari o tirocinanti, inseriti in percorsi sociali o formativi;
- Altri soggetti che intrattengano con la Cooperativa rapporti professionali (collaboratori o consulenti)
- Fornitori di beni e servizi;
- Partner commerciali;
- Partner progettuali (ad esempio le scuole con le quali si sviluppano collaborazioni per la formazione);
- Associazioni temporanee di impresa;
- Organizzazioni di rappresentanza e network di promozione imprese
- Soggetti con cui la Cooperativa intrattiene relazioni per lo sviluppo della comunità locale;
- Componenti dell'Organismo di vigilanza

Per il personale dipendente l'osservanza delle disposizioni del Codice etico e di comportamento costituisce parte essenziale degli obblighi sottoscritti con il contratto di lavoro.

La violazione del Codice etico e di comportamento dà luogo a sanzioni disciplinari, secondo le modalità stabilite dal Sistema disciplinare sanzionatorio previsto dal Modello organizzativo che la Cooperativa ha adottato e parte integrante del presente codice etico.

### 2.3 Valori e principi

Le indicazioni e le prescrizioni del Codice Etico hanno alla base un insieme di principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine della Cooperativa sociale. A tali principi, di seguito elencati, si richiamano le operazioni, i comportamenti e i rapporti, sia interni che esterni alla Cooperativa sociale.

**Rispetto della persona** : La Cooperativa sociale ripudia ogni discriminazione della persona basata sul sesso, sulle provenienze culturali, sulle lingue, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e politico.

**Valorizzazione delle risorse umane** : la Cooperativa sociale riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo e ne favorisce l'impiego nel rispetto e nella valorizzazione delle caratteristiche individuali, tutelando le diversità e fondando le relazioni interne principalmente sul dialogo. Su questa base favorisce altresì un ambiente di lavoro che, ispirato al rispetto, alla correttezza e alla collaborazione e sulla base dell'esperienza maturata nei settori di competenza, permette il coinvolgimento e la responsabilizzazione di Soci, Dipendenti e Collaboratori, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere e alle modalità per perseguirli.

**Principi etici dello scopo mutualistico: la mutualità, la solidarietà e la democrazia.** La Cooperativa sociale nel suo operare s'ispira e rispetta questi principi:

**Mutualità** : Lo scopo mutualistico è una caratteristica fondamentale dell'ente cooperativo e come tale va considerato sotto il duplice aspetto di mutualità interna ed esterna. La prima si realizza attraverso la fornitura di beni, servizi e occasioni di lavoro direttamente ai membri dell'organizzazione a condizioni più favorevoli rispetto a quelle che otterrebbero direttamente sul mercato. La mutualità esterna, invece, identifica la cooperativa come fonte di atti mutualistici e solidaristici che proiettano i loro effetti verso l'esterno, in particolare verso il sistema cooperativo e verso la collettività o determinate categorie della popolazione. In altri termini la mutualità esterna ha finalità attinenti al pubblico interesse, e nello specifico erogare anche a terzi beni o servizi.

**Solidarietà** : Le cooperative attuano forme di solidarietà finalizzate alla promozione dello sviluppo ed al consolidamento delle imprese sul mercato, così come previsto dalla legge n. 59 del 1992 che all'art. 11 istituisce i fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione. Tutte le cooperative destinano annualmente il 3% (tre per cento) degli utili prodotti all'alimentazione di tali fondi in un'ottica di mutualità esterna di sistema.

**Democrazia** : Il principale strumento per assicurare il funzionamento democratico delle cooperative è il cosiddetto "voto capitaro", detto altrimenti "una testa, un voto". In base a questo principio ogni socio ha diritto a un voto in assemblea, indipendentemente dal valore della propria quota di capitale sociale. I soci persone giuridiche hanno diritto ad un voto in assemblea. In applicazione del principio in questione è vigente la regola secondo cui occorre un giudizio motivato sull'ammissione o sul diniego di ammissione nei confronti di nuovi soci.

**Gestione democratica e partecipata** : Ogni socio della Cooperativa sociale ha il diritto di partecipare al governo della Cooperativa sociale esprimendo la propria volontà attraverso gli organi sociali, quali Assemblee e Consiglio di Amministrazione, oltre che ad altre forme di partecipazione autorizzate dal C.d.A. o dall'Assemblea.

**Trasparenza gestionale** : Affinché democrazia e partecipazione siano effettive è necessario che le informazioni operative, economiche, gestionali, di risultato vengano messe a disposizione dei Soci, dei Lavoratori e di tutti gli interlocutori. La Cooperativa sociale riconosce il valore della corretta informazione sul governo e sulla gestione societaria e contabile e per questo si impegna, tra l'altro, a redigere e a rendere noto il bilancio sociale.

**Legalità** : La Cooperativa sociale afferma come principio imprescindibile il rispetto di tutte le leggi, le direttive ed i regolamenti nazionali e internazionali, e di tutte le prassi generalmente riconosciute. Le attività che la Cooperativa svolge devono pertanto essere improntate al pieno rispetto della legislazione e delle norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate.

**Correttezza** : Le azioni, le operazioni e i comportamenti di chi opera all'interno o per conto della Cooperativa sociale devono essere ispirati, sotto l'aspetto formale e sostanziale, alla legittimità e alla correttezza.

**Responsabilità** : Chi opera all'interno della Cooperativa sociale svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a propria disposizione e assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti

Di conseguenza lo stile aziendale è basato:

- sull'ascolto;
- sulla sobrietà (tanto nel vestirsi, nel parlare, quanto nell'atteggiamento verso gli altri);
- sulla familiarità nella gestione dei rapporti.

### 3. Indicazioni generali di comportamento: disposizioni e divieti

Questa sezione fornisce indicazioni generali di comportamento da seguire e divieti ai quali conformarsi, che valgono indipendentemente dagli interlocutori o dalle relazioni che interessano la Cooperativa.

#### 3.1 Impegni per la legalità e la lotta a comportamenti illeciti

La Cooperativa si impegna a rispettare norme, disposizioni e regolamenti e ad operare concretamente per favorire la correttezza e legittimità dei comportamenti, e prevenire ed evitare che vengano commessi illeciti.

La Cooperativa si impegna a far conoscere norme, leggi e direttive regionali, nazionali o internazionali, e regolamenti interni ed esterni pertinenti. La Cooperativa chiede a tutti i destinatari del Codice etico e di comportamento di rispettare le disposizioni stabilite dai diversi sistemi normativi, si impegna ad impedire che le prescrizioni da essi stabilite vengano infrante. La Cooperativa si impegna inoltre a rilevare eventuali conflitti fra disposizioni normative e sollecita tutti i suoi interlocutori interni o esterni a segnalare eventuali situazioni di contrasto normativo.

La Cooperativa si impegna a non commettere reati e a non instaurare rapporti commerciali con soggetti – persone fisiche o giuridiche – coinvolte per quanto noto in fatti o in azioni criminose, e a non finanziare né agevolare alcuna loro attività, così come non favorire l'attività di associazioni per delinquere né associazioni a stampo mafioso anche straniere. La Cooperativa si impegna inoltre ad aggiornare il Modello Organizzativo di Gestione e Controllo al fine di renderlo idoneo a tale scopo.

La Cooperativa vieta che gli amministratori, dirigenti, responsabili, soci, dipendenti o collaboratori forniscano false dichiarazioni all'autorità giudiziaria.

#### 3.2 Conflitti di interessi

Amministratori, dirigenti, responsabili, dipendenti, soci e collaboratori della Cooperativa perseguono gli obiettivi e gli interessi generali della Cooperativa. A ciascuno di essi è richiesto di segnalare tempestivamente (rivolgendosi ai loro referenti organizzativi o direttamente all'Organismo di vigilanza) situazioni o attività nelle quali loro stessi o i loro famigliari si trovino ad avere interessi in conflitto con quelli della Cooperativa. Essi sono inoltre tenuti a rispettare le decisioni assunte dall'organo di governo della Cooperativa per eliminare il conflitto di interessi.

#### 3.3 Condotta nelle relazioni con i diversi interlocutori (regali, omaggi ed altre utilità)

Nella condotta delle relazioni con i vari interlocutori sono consentiti atti di normale ospitalità. Eventuali spese che la Cooperativa destini ad atti di cortesia, forme di ospitalità o azioni promozionali devono in ogni caso essere preventivamente autorizzate secondo specifiche procedure organizzative e puntualmente documentate.

Ad eccezione dei casi sopra citati, ad amministratori, dirigenti, responsabili, dipendenti, soci e collaboratori della Cooperativa è vietato offrire denaro, regali, altri benefici o favori a nome della Cooperativa o a titolo personale ad amministratori, dirigenti, funzionari o impiegati di amministrazioni pubbliche o di altre organizzazioni (comprese le organizzazioni partner e le imprese fornitrici).

In particolare, nell'ambito di attività che riguardano la realizzazione dei servizi (pubblici o privati) affidati alla Cooperativa è vietato accettare denaro, beni o altri vantaggi, prestando massima cura nel chiarire il diniego nei confronti dei destinatari dei servizi che la Cooperativa realizza.

Chiunque, operando per conto o nell'ambito dei servizi della Cooperativa riceva pressioni da parte di interlocutori della Cooperativa, richieste esplicite o implicite di denaro, benefici o altri vantaggi (in particolare da parte di pubblici ufficiali, incaricati di pubblici servizi, amministratori pubblici o privati) informa immediatamente il proprio referente organizzativo o direttamente l'Organismo di vigilanza.

La Cooperativa vieta di accettare mance. Eventuali offerte di denaro possono essere accolte solo in forma di donazioni secondo le procedure definite che prevedono la consegna del denaro in Cooperativa e un ringraziamento formale da parte della Cooperativa a chi ha fatto la donazione.

In ogni caso è vietato fare e ricevere regali e omaggi a titolo personale. Sono consentiti atti di normale ospitalità di modesto valore.

### 3.4 Correttezza nel governo e nella gestione Cooperativa

I rapporti tra la Cooperativa i committenti pubblici e i clienti privati devono:

- avvenire nel pieno rispetto dei vincoli di legge;
- essere corretti e trasparenti;
- promuovere collaborazione;
- rispettare le procedure stabilite dalla Cooperativa o le procedure concordate con il cliente/committente;
- essere tracciabili secondo le disposizioni definite.

I responsabili d'area sono tenuti a conoscere i contenuti dei capitolati e dei contratti, a rispettarne le disposizioni e a farle rispettare. I capisquadra sono tenuti a seguire le disposizioni impartite dai responsabili di area.

La Cooperativa opera nel rispetto delle leggi, del proprio statuto e dei regolamenti interni. Tutela l'integrità del capitale sociale dei soci e il patrimonio della società.

Assicura il corretto funzionamento degli organi di governo e di controllo. Le azioni riguardanti il governo e la gestione della Cooperativa vengono tracciate attraverso un adeguato supporto documentale così da essere verificabili mediante controlli che:

- verifichino motivazioni e contenuti di scelte, decisioni e azioni;
- identifichino i soggetti che hanno deciso, autorizzato, eseguito, registrato e verificato tali azioni.

Al fine di assicurare la massima trasparenza di ogni procedimento aziendale la Cooperativa garantisce l'accesso ai documenti amministrativi a chiunque ne abbia diritto secondo le modalità previste ai sensi della normativa vigente in materia. La Cooperativa non nega, nasconde, manipola o ritarda alcuna informazione richiesta dagli Enti cui è demandato il controllo sulla propria attività nel corso delle loro funzioni ispettive e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie.

Le scritture contabili devono dare una rappresentazione corretta e fedele della situazione patrimoniale e dell'attività economica, finanziaria e gestionale della Cooperativa. Devono dunque essere redatte in modo accurato, completo e aggiornate puntualmente, secondo le norme in materia di contabilità. A questo fine dirigenti e dipendenti coinvolti nei processi contabili collaborano con cura nella gestione e nell'elaborazione dei dati contabili riportando gli stessi in maniera trasparente.

I bilanci e le comunicazioni sociali e gli altri atti rendiconti previsti dalla legge devono essere redatti con scrupolo e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale, economica, finanziaria e gestionale della Cooperativa.

Il collegio sindacale, il revisore contabile e ogni altro consulente della Cooperativa ispirano i loro interventi a principi di onestà, correttezza, indipendenza e continuità. Assicurano la massima professionalità nella redazione di relazioni o altre comunicazioni che attestano la situazione patrimoniale, economica, finanziaria della Cooperativa fornendo informazioni utili alla piena comprensione di dati e fatti.

Agli amministratori e ai soci della Cooperativa è vietato tra l'altro:

- simulare o determinare in modo fraudolento maggioranze in Assemblea con l'obiettivo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto;
- ostacolare o impedire le attività di controllo legalmente attribuite ai soci e agli organi sociali o le attività revisione e controllo attribuite a soggetti pubblici o privati formalmente incaricati.
- costituire riserve finanziarie occulte e non finalizzate;
- restituire, anche mediante condotte dissimulate, i conferimenti effettuati dai soci o liberarli dall'obbligo di eseguire gli eventuali conferimenti richiesti, al di fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti, destinati a riserva o distribuire riserve indisponibili;

- eseguire operazioni che possano procurare danno ai creditori, ai soci e al patrimonio della Cooperativa.

In occasione di verifiche e di ispezioni da parte di autorità pubbliche o private, anche ai fini di indagine penale, è richiesto un atteggiamento di leale collaborazione e contemporaneamente di tutela dell'organizzazione.

### 3.5 Riservatezza e trasparenza

Amministratori, dirigenti, responsabili, soci, dipendenti e collaboratori assicurano il rispetto della necessaria riservatezza riguardo alle strategie aziendali e si impegnano a non diffondere notizie false o inopportune o che possano arrecare inutile danno alla Cooperativa, sulle sue scelte e sulle sue attività. Le comunicazioni ufficiali sono sempre rese a terzi da figure che ricoprono ruoli di direzione o di coordinamento.

La Cooperativa si impegna a rendere disponibili sul suo sito le informazioni che le norme impongono e si impegna a redigere periodicamente rendiconti sociali informativi e veritieri.

La Cooperativa vieta ogni forma di favore o di pressione nei confronti dei mezzi di comunicazione.

### 3.6 Tutela della privacy e riservatezza delle informazioni e dei dati sensibili e giudiziari

La Cooperativa sociale si impegna a tutelare la Privacy ed a garantire la riservatezza nel trattamento dei dati personali di cui dispone, con specifico riguardo a quelli sensibili, conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente. L'acquisizione e il trattamento, nonché la conservazione delle informazioni e dei dati sensibili del personale o di altri interlocutori avviene secondo procedure definite volte ad escludere che soggetti non autorizzati possano venire a conoscenza. I destinatari del Codice Etico assicurano inoltre la massima riservatezza relativa a notizie e informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività della Cooperativa, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure interne.

### 3.7 Sicurezza e salute al lavoro

La tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori (e di tutti coloro indicati dal decreto legislativo 81/2008) costituisce un obiettivo fondamentale della Cooperativa. Per questo la Cooperativa si impegna a:

- rispettare la normativa nazionale e comunitaria sulla salute e sicurezza sul lavoro;
- migliorare i propri standard di sicurezza prevenendo con misure adeguate i rischi di infortunio;
- promuovere azioni concrete per la sicurezza e la salute sul lavoro;
- sensibilizzare e formare amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro la Cooperativa fa inoltre riferimento ai principi fondamentali della direttiva europea 89/391, così individuati:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro al lavoratore, in particolare per quanto concerne l'impostazione metodologica del lavoro e la scelta e l'utilizzo delle attrezzature;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri tecnica, organizzazione del lavoro, condizioni di lavoro, relazioni sociali e influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale; impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Ogni lavoratore deve:

- utilizzare sempre e correttamente i dispositivi di protezione individuale;

12

- segnalare l'usura o l'inefficienza dei dispositivi di protezione individuale;
- utilizzare correttamente mezzi e attrezzature di lavoro;
- segnalare l'usura o l'inefficienza di mezzi e attrezzature;

Quando previsto, i lavoratori sono tenuti:

- a indossare la divisa di lavoro fornita dalla Cooperativa
- a portare con sé il cartellino di riconoscimento
- e se richiesto dalle attività svolte, ad indossarlo

I responsabili devono consegnare i dispositivi di sicurezza ai lavoratori spiegandone il funzionamento, registrando l'avvenuta consegna e monitorandone il corretto e puntuale utilizzo.

I responsabili devono verificare che i mezzi e le attrezzature siano dotati della documentazione per poter operare, dei dispositivi di sicurezza previsti dalla Cooperativa, e devono inoltre tracciare le manutenzioni effettuate.

La Cooperativa quindi promuove e chiede a soci, dipendenti e collaboratori comportamenti responsabili riguardo alla salute e alla sicurezza al lavoro.

Le attività della Cooperativa e del singolo dipendente o collaboratore deve essere svolte nel rispetto consapevole e scrupoloso delle norme e degli obblighi stabiliti dalla normativa in vigore, dalla quale discendono misure, procedure e i regolamenti interni che devono essere scrupolosamente applicati. Soci, dipendenti e collaboratori, nell'ambito delle loro mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi nei quali possono incorrere personalmente che possano interessare colleghi e terzi. I dipendenti e i collaboratori sono tenuti segnalare con tempestività situazioni rischiose che dovessero manifestarsi nell'ambito delle attività lavorative.

Ogni socio/lavoratore – indipendentemente da mansioni, compiti e livelli di responsabilità – deve salvaguardare la propria sicurezza e la propria salute e quella delle altre persone con le quali lavora o collabora, rispettando le disposizioni, le istruzioni e i presidi forniti dal datore di lavoro, dai responsabili e dai preposti.

Ogni socio/lavoratore è tenuto a impiegare correttamente i mezzi di trasporto e le attrezzature di lavoro, e ad utilizzare sempre i dispositivi di sicurezza, segnalando inadeguatezze dei mezzi, dei dispositivi e delle apparecchiature, ed altre eventuali condizioni di pericolo di cui viene a conoscenza. Non deve rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo. Non deve compiere di propria iniziativa operazioni o attività che non siano di sua competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori. La Cooperativa assicura il necessario supporto e sanziona comportamenti scorretti.

### **3.8 Sicurezza degli strumenti informatici e dei loro contenuti**

I computer, le connessioni telematiche, il sistema informatico aziendale della Cooperativa devono essere usati per svolgere le attività lavorative assegnate. La Cooperativa vieta ogni uso improprio o abuso di tali strumenti, in particolare è vietato:

- entrare abusivamente nel sistema informatico cooperativo;
- introdursi abusivamente in sistema informatici mediante computer o connessioni informatiche della Cooperativa;
- produrre, riprodurre, diffondere, comunicare o consegnare abusivamente codici identificativi, password o altri strumenti per accedere al sistema informatico cooperativo o al sistema informatico di altre organizzazioni pubbliche o private;
- diffondere virus o programmi che possano danneggiare informazioni, dati o programmi informatici anche utilizzati da organizzazioni pubbliche o private;
- ostacolare il funzionamento di reti interne o esterne;
- utilizzare i sistemi telematici aziendali per intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad altri sistemi informatici;
- usare i sistemi informatici per scopi diversi da quelli aziendali.

13

Amministratori, dirigenti, responsabili, soci, dipendenti e collaboratori della Cooperativa hanno l'obbligo di conservare con cura gli identificativi e le password personali di accesso ai sistemi informatici interni e esterni, e di rinnovarle periodicamente secondo le indicazioni organizzative.

### 3.9 Ripudio di ogni forma di terrorismo, eversione e attività criminale

La Cooperativa sociale ripudia ogni forma di terrorismo, di attività volta a sovvertire l'ordine democratico o di condotta criminale. Adotta perciò ogni misura idonea a prevenire il pericolo di coinvolgimento in fatti di terrorismo, in attività eversive o di criminalità organizzata. A tal fine si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo, in attività eversive dell'ordine democratico o di criminalità organizzata e a non finanziare né agevolare alcuna loro attività.

### 3.10 Promozione di rapporti commerciali corretti e trasparenti

La Cooperativa si impegna a competere con imprese concorrenti con correttezza. La Cooperativa sociale riconosce che una concorrenza corretta e leale costituisce elemento fondamentale per il proprio sviluppo. Le relazioni commerciali devono essere improntate a principi di onestà, trasparenza e buona fede.

Nella formulazione degli accordi contrattuali, la Cooperativa garantisce che le clausole siano formulate in modo chiaro e comprensibile, assicurando condizioni fra le parti non vessatorie. Amministratori, dirigenti, responsabili, dipendenti e collaboratori non devono agire in modo contrario a una corretta e leale competizione tra imprese. Nelle relazioni commerciali la Cooperativa vieta qualsiasi forma di intimidazione, minaccia o ritorsione.

La Cooperativa si impegna a contrastare i fenomeni del riciclaggio, autoriciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita:

- adotta opportune cautele per verificare l'affidabilità di clienti, fornitori e partner;
- controlla per quanto possibile la legittima provenienza di risorse economiche, beni e mezzi utilizzati nell'ambito delle attività per conto o in collaborazione con altre imprese.

Amministratori, dirigenti, responsabili, soci, dipendenti e collaboratori devono rispettare le leggi antiriciclaggio, italiane e comunitarie, controllando le transazioni finanziarie, evitando rapporti commerciali con imprese a rischio o condannate, segnalando alle autorità competenti ogni situazione che possa configurare la commissione di reati.

La Cooperativa si impegna inoltre ad utilizzare simboli, loghi, marchi o segni di riconoscimento propri o di altre organizzazioni, enti e istituzioni solo in presenza di una autorizzazione che ne consenta l'utilizzo, e solo nei limiti e nelle forme specificate dall'autorizzazione stessa.

I loghi e i segni di riconoscimento propri della Cooperativa, ed in particolare la carta intestata, devono venire utilizzati in modo appropriato e coerente con le esigenze e gli interessi aziendali.

### 3.11 Tutela del patrimonio aziendale

I destinatari del presente Codice etico e di comportamento sono tenuti a rispettare, tutelare e valorizzare il patrimonio della Cooperativa, utilizzando con cura strutture, beni e strumenti assegnati per svolgere le attività, secondo quanto stabilito dalle disposizioni d'uso interne.

In particolare amministratori, dirigenti, responsabili, dipendenti e collaboratori della Cooperativa devono:

- prevenire possibili danni a persone, cose, o all'ambiente rispettando le norme di sicurezza previste dalla legge e dalle procedure interne;
- utilizzare i beni di proprietà della Cooperativa, di qualsiasi tipo e valore, esclusivamente per scopi connessi a compiti ed attività lavorative;
- operare per ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o incuria di beni, strumenti e risorse che l'organizzazione fornisce, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in presenza di situazioni anomale.

La Cooperativa vieta, salvo quando previsto da specifiche disposizioni regolamentari o da accordi formalizzati, l'utilizzo di beni o strumenti da parte di terzi o la loro cessione anche temporanea.

### 3.12 Rispetto e tutela ambientale

La Cooperativa si impegna per lo sviluppo sostenibile, la tutela e della salvaguardia dell'ambiente:

- monitorando l'impatto dei processi organizzativi interni e delle attività esposte a rischio di reato;
- individuando soluzioni operative volte a ridurre l'impatto ambientale;
- svolgendo servizi e attività nel rispetto di quanto previsto dalle norme in materia ambientale.

La Cooperativa pone particolare cura nella raccolta differenziata dei rifiuti e nelle attività di smaltimento secondo quanto previsto dalle normative vigenti.

La Cooperativa, per i processi di produzione che possano avere o provocare impatti ambientali (come definiti delle normative), si impegna ad effettuare i rilievi e le analisi richieste, controllando e gestendo i cicli di produzione, conservazione e smaltimento di rifiuti ed emissioni prodotti.

Nei processi lavorativi che possono avere impatti ambientali la Cooperativa impone ai lavoratori di rispettare le disposizioni per controllare e gestire i cicli di produzione, di conservazione e di smaltimento affinché non vengano provocati danni alle persone e all'ambiente.

La Cooperativa chiede ai lavoratori particolare cura nella raccolta differenziata dei rifiuti e nelle attività di smaltimento, secondo quanto previsto dalle normative vigenti e dalle disposizioni interne.

I responsabili sono tenuti:

- a conoscere le disposizioni della Cooperativa sulla gestione dei rifiuti (separazione, stoccaggio, trasporto, smaltimento);
- a fornire indicazioni ai lavoratori sul trattamento dei rifiuti derivanti dalle attività di lavoro.

La Cooperativa vieta ai lavoratori di portare rifiuti personali in Cooperativa per lo smaltimento.

### 3.13 Tutela degli aspetti etico-ambientali nelle forniture

Nell'ottica di uniformare l'attività di approvvigionamento di beni e servizi ai principi etico-ambientali di riferimento, la Cooperativa sociale potrà richiedere, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale e/o ambientale, a titolo di esempio : la presenza di un codice Etico oppure la Certificazione etica SA8000; la presenza di un sistema di Gestione Ambientale (EMAS o ISO 14001). A tal fine nei singoli contratti potranno essere previste apposite clausole.

### 3.14 Tutela dell'integrità della Persona Umana

La Cooperativa sulla base dei Valori e dei Principi Fondamentali che la guidano si impegna a contrastare ogni atto che vada contro la dignità della persona umana, mettendo in atto ogni mezzo per il contrasto della stessa. In modo particolare contro gli atti di riduzione in schiavitù, abusi sessuali su minori, pedopornografia, violenze su minori e reati che favoriscano l'immigrazione clandestina.

### 3.15 Salvaguardia dell'immagine e della reputazione della Cooperativa

Ai lavoratori è chiesto di salvaguardare l'immagine e la reputazione della Cooperativa impegnandosi a:

- lavorare con professionalità e qualità;
- rispettare il ruolo dei capisquadra che nelle situazioni operative hanno il compito di rappresentare la Cooperativa e di trattare con soggetti terzi (clienti, committenti, autorità);
- agire con riservatezza riguardo alle strategie aziendali;
- non diffondere notizie false e non parlare male della Cooperativa;
- non fare una pubblicità negativa nei confronti della Cooperativa;
- tenere sempre presente le origini della Cooperativa e i valori che ne muovono le attività nel rispetto dell'ispirazione al carisma di San Giovanni Calabria

### 3.16 Condizioni di lavoro

I lavoratori nello svolgimento di compiti e attività professionali devono:

- agire nel pieno rispetto della dignità delle persone con le quali lavorano;
- rigettare e denunciare ogni forma di pregiudizio e discriminazione;

15

- salvaguardare l'integrità fisica, psicologica e culturale delle persone con le quali lavora.

Nella fase iniziale del rapporto di lavoro, il lavoratore riceve informazioni (a cura del/la responsabile del personale e del preposto):

- sugli aspetti contrattuali e retributivi e sul regolamento della Cooperativa;
- sugli obblighi di aggiornamento delle informazioni dovute alla Cooperativa;
- su compiti e attività da svolgere, ricevendo la formazione di base;
- sulle normative attinenti il campo di attività;
- sui comportamenti per la corretta gestione dei rischi connessi all'operatività e alla salute e sicurezza nelle aree di lavoro in cui il lavoratore viene inserito;
- sul corretto uso dei dispositivi di protezione individuale (DPI).

Il lavoratore firma un modulo che attesta di avere ricevuto le informazioni e diventa responsabile del mancato rispetto.

La Cooperativa vieta di:

- svolgere lavori o attività a titolo personale in orario di lavoro;
- svolgere lavori o attività fuori dall'orario di lavoro per clienti o committenti della Cooperativa;
- svolgere lavori o attività verso terzi servendosi di prodotti, attrezzature o mezzi della Cooperativa;
- utilizzare le divise aziendali e le dotazioni di sicurezza in lavori svolti a titolo personale per terzi;
- servirsi di contatti o rapporti sviluppati in ambito cooperativo per ricercare vantaggi personali o per i propri familiari con potenziale danno per la Cooperativa.

La Cooperativa contrasta ogni forma di lavoro forzato. In particolare è vietato costringere i lavoratori, i tirocinanti, le persone in borse lavoro, i volontari a svolgere qualsiasi attività contro la propria volontà. La Cooperativa vieta turpiloquio e abusi verbali verso le persone, le offese e le bestemmie e si impegna a contrastare tali comportamenti.

## 4. Norme di comportamento nei confronti di interlocutori

### 4.1 Norme nei rapporti con la pubblica amministrazione

I rapporti tra la Cooperativa e rappresentanti di amministrazioni pubbliche:

- devono avvenire nel pieno rispetto dei vincoli di legge;
- devono essere corretti e trasparenti
- devono promuovere collaborazione evitando comportamenti collusivi.
- devono essere tracciabili secondo le disposizioni concordate;

Con lo scopo di far ottenere da soggetti pubblici o privati vantaggi alla Cooperativa (contributi, finanziamenti, concessioni, autorizzazioni, accreditamenti, certificazioni, licenze, ecc.) è vietato:

- ingannare gli interlocutori;
- presentare dichiarazioni non veritiere o documenti falsi;
- omettere informazioni dovute;
- alterare in modo artificioso informazioni e dati riferiti alla Cooperativa;
- destinare le somme ricevute a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti a scopi diversi da quelli per i quali sono state assegnate;
- corrompere, dando o promettendo denaro, beni o altri vantaggi per acquisire indebitamente, servizi, commesse, finanziamenti, certificazioni o autorizzazioni o altri vantaggi per la Cooperativa;
- alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico di una amministrazione pubblica, o intervenire senza diritto su dati, informazioni o programmi;
- falsificare documenti informatici nell'interesse e vantaggio della Cooperativa;
- nascondere modificare o cancellare dati o informazioni presenti sul sistema informatico interno per eludere ispezioni di organismi di controllo interni o esterni, pubblici o privati.

### 4.2 Norme nei confronti di destinatari dei servizi

Chi opera per conto della Cooperativa, nello svolgimento di compiti e attività professionali deve:

- agire nel pieno rispetto della dignità delle persone con le quali entra in contatto;
- rigettare e denunciare ogni forma di discriminazione;
- porre attenzione alla salvaguardia dell'integrità fisica, psicologica e culturale delle persone con le quali entra in contatto;
- evitare, contrastare e denunciare possibili situazioni di soggezione o sfruttamento (con particolare attenzione per quelle lavorative o sessuali);
- operare nel rispetto delle leggi in materia di tutela dell'immagine, in particolare evitando riprese e fotografie non autorizzate, la loro riproduzione, alterazione e diffusione, in assenza del consenso della persona stessa o di chi ne abbia la tutela o l'amministrazione di sostegno.

Particolare cura deve essere prestata nei servizi rivolti a minori e a persone in condizioni di fragilità sociale. Il comportamento della Cooperativa sociale nei confronti degli Utenti dei servizi è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. La Cooperativa pone al centro del suo agire l'utente, cioè la persona di cui per missione si prende cura, e di tutte le persone con cui entra in relazione a qualsiasi titolo, garantendone sempre il pieno rispetto della dignità ed integrità, in special modo se minori o se si tratta di persone socialmente deboli.

### 4.3 Norme nei confronti di dipendenti e collaboratori

Nei rapporti con dipendenti e collaboratori, la Cooperativa si impegna a rispettare e a promuovere, i principi di equità, eguaglianza, rispetto e tutela della dignità e della integrità della persona:

- contrastando ogni discriminazione basata su sesso, nazionalità, religione, opinioni personali e politiche, età, salute e condizioni economiche;
- contrastando ogni forma di clientelismo, nepotismo o favoritismo;
- salvaguardando le persone da condizionamenti, disagi, pregiudizi, isolamenti o esclusioni derivanti o posti in essere da colleghi o da superiori.

17

La Cooperativa ricerca lo sviluppo umano e professionale di dipendenti e collaboratori:

- assicura un trattamento rispettoso nelle diverse situazioni professionali e di lavoro;
- promuove le pari opportunità e le pari condizioni retributive;
- rigetta l'utilizzo di lavoro infantile e di lavoro obbligato, la coercizione fisica, psicologica e gli abusi verbali e si impegna a non utilizzare né a favorire tali comportamenti;
- si impegna a rispettare il diritto dei lavoratori di aderire alle organizzazioni sindacali.

La Cooperativa non consente alcuna forma di lavoro irregolare. L'assunzione del personale o il conferimento di incarichi di collaborazione avviene mediante contratti formali scritti. Le informazioni richieste nella fase di selezione e costituzione del rapporto di lavoro sono strettamente collegate alla valutazione del profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Nella fase iniziale del rapporto di lavoro, il dipendente o il collaboratore ricevono informazioni su compiti e attività da svolgere, sugli aspetti contrattuali e retributivi, sulle normative attinenti il campo di attività, sui comportamenti per la corretta gestione dei rischi connessi all'operatività aziendale e alla salute e sicurezza del personale.

Riguardo al personale dipendente, il riconoscimento di aumenti salariali o di altre forme di incentivazione e l'accesso a ruoli e a incarichi superiori (ad esempio promozioni) sono legati, oltre che alle norme stabilite dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro, ai risultati professionali raggiunti. In ottemperanza all'art. 13 del D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 112 "Revisione della disciplina in materia di impresa sociale, a norma dell'art. 2 comma 2, lett. c) della legge 6 giugno 2016, n. 106" in ogni caso, la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti dell'impresa sociale non può essere superiore al rapporto uno a otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda. Le imprese sociali danno conto del rispetto di tale parametro nel proprio bilancio sociale.

#### 4.4 Norme nei confronti di partner e fornitori

Il Codice etico e di comportamento si rivolge anche ai soggetti esterni che collaborano con la Cooperativa. Nei limiti delle competenze e responsabilità proprie dei diversi soggetti, essi sono tenuti al rispetto delle prescrizioni del presente Codice.

La Cooperativa richiede a fornitori e partner l'impegno:

- al pieno rispetto della dignità individuale di tutte le persone a diverso titolo implicate nell'attività svolta;
- a porre attenzione alla salvaguardia della loro integrità fisica e psicologica, della loro identità culturale e delle loro dimensioni di relazione con gli altri e con il loro contesto di riferimento;
- a evitare e a contrastare ogni possibile situazione di soggezione o sfruttamento (compreso quello lavorativo o sessuale);
- ad attuare con completezza e coerenza la normativa in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile, alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, ai diritti sindacali, di associazione e rappresentanza dei lavoratori.

Per quanto riguarda la gestione di appalti e gare pubbliche e private, la Cooperativa rispetta le normative vigenti. Si impegna ad una corretta e leale concorrenza e al rispetto degli obblighi di trasparenza e qualità definiti dalle norme e dagli accordi formalmente sottoscritti.

In assenza dell'impegno formale a rispettare le norme del Codice etico e di comportamento, la Cooperativa non sottoscrive rapporti con fornitori o partner. Nei contratti la Cooperativa richiede l'impegno per le controparti a conformarsi al presente Codice prevedendo, in caso di violazione:

- il richiamo al puntuale rispetto delle disposizioni stabilite dal Codice etico e di comportamento;
- la sospensione del rapporto contrattuale;
- l'eventuale risoluzione del rapporto contrattuale.

I rapporti commerciali della Cooperativa sono improntati ai principi del rispetto delle norme e della correttezza dei rapporti. La Cooperativa non effettua nei confronti dei fornitori e dei partner pagamenti illeciti di alcun genere. I pagamenti devono avere un fondamento contrattuale, essere debitamente autorizzati, ed essere effettuati secondo gli accordi. La Cooperativa si impegna a tracciare e a rendere verificabili i rapporti commerciali che intrattiene con i fornitori e partner.

18

Ad amministratori, dirigenti, responsabili, dipendenti e collaboratori della Cooperativa è vietato chiedere o esigere da fornitori o partner favori, doni o altre utilità, e non è consentito fare doni o promettere favori o vantaggi, neppure con l'intento di ottimizzazione i rapporti con la Cooperativa. L'accettazione di sponsorizzazioni da parte di fornitori o partner, e l'attivazione di sponsorizzazioni verso loro iniziative sono sempre deliberate dall'organo di governo. La Cooperativa si obbliga ad applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti e, anche nei confronti dei soci lavoratori, condizioni non inferiori a quelle risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative del settore.

#### **4.5 Gestione Appalti e Contratti Pubblici**

Nella partecipazione a gare di appalto o a negoziazioni per contratti di lavoro forniture e servizi della P.A., la Cooperativa sociale adotta condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà e legalità verso gli Enti Pubblici e verso gli altri soggetti concorrenti, in particolare adeguandosi a quanto previsto dal Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs 18 aprile 2016, n. 50 e s.m.i.), dalle Linee guida e dalle determinazioni dell'ANAC, dalle Circolari Ministeriali, dalle Leggi regionali, dagli atti emanati dagli enti pubblici locali, e in generale da ogni altra disposizione normativa e amministrativa, italiana ed europea.

La Cooperativa sociale si astiene dal tenere comportamenti anticoncorrenziali e da qualsiasi comportamento quali l'offerta di denaro, utilità, beni di valore per ottenere condizioni di vantaggio in trattative o appalti con enti pubblici. A tal fine il personale deputato alla predisposizione della documentazione necessaria per la partecipazione ad appalti pubblici dovrà trasmettere alle stazioni appaltanti informazioni veritiere, garantire la completezza e l'aggiornamento di tali informazioni, rispettare, nella trasmissione della documentazione, le tempistiche previste dal Codice degli Appalti, dalle Linee guida e dalle determinazioni dell'ANAC, dai bandi pubblici.

I collaboratori e gli amministratori s'impegnano a riferire all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia di condotte contrarie ai principi sopra esposti di cui vengano a conoscenza, anche se posti in essere da eventuali concorrenti.

E' comunque garantita la massima riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e/o i diritti della persona segnalata.

#### **4.6 Criteri di condotta nei confronti dei Soci**

La Cooperativa sociale promuove condizioni affinché la partecipazione dei Soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, garantendo la completezza di informazione, la trasparenza e l'accessibilità ai dati ed alla documentazione, secondo i principi di legge ed in particolare operando per la concreta attuazione del principio democratico proprio delle Società Cooperative. Inoltre la Cooperativa garantisce la parità di trattamento tra i Soci e tutela il loro interesse alla migliore attuazione e valorizzazione dello scambio mutualistico. Vigila affinché i Soci non si pongano in contrasto con gli interessi sociali operando in modo non coerente con esso.

#### **4.7 Norme nei confronti della comunità locale**

La Cooperativa si impegna a:

- considerare richieste, esigenze, risorse e opportunità dei territori nei quali opera;
- condividere esperienze e apprendimenti per il benessere della comunità;
- collaborare con le agenzie, le reti e le associazioni che promuovono lo sviluppo locale;
- sviluppare con le istituzioni rapporti costruttivi volti alla promozione di opportunità per la comunità.

## 5. Norme sull'amministrazione ed il controllo

### 5.1 Il Consiglio di amministrazione

Le nomine dei componenti del Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) devono avvenire mediante procedure trasparenti. Tale organo agisce e delibera con cognizione di fatto e di causa, ed in piena autonomia, perseguendo l'obiettivo mutualistico della Cooperativa sociale e nel rispetto dei principi di legalità, mutualità, solidarietà e democrazia.

Le decisioni dei componenti del C.d.A. devono essere autonome, ovvero basarsi sul libero apprezzamento e perseguire l'interesse della Cooperativa. L'indipendenza del giudizio è un requisito essenziale delle decisioni del Consiglio di Amministrazione, e pertanto i suoi componenti devono garantire la massima trasparenza nella gestione delle operazioni in cui abbiano interessi particolari. In tali circostanze dovranno rispettarsi le norme di legge, i regolamenti e le procedure aziendali. In particolare i Consiglieri sono tenuti individualmente a svolgere il proprio incarico con serietà, professionalità e presenza, consentendo così alla Cooperativa sociale di trarre un beneficio mutualistico dalle loro competenze. Compete al Consiglio di Amministrazione, tra l'altro, l'adozione, l'approvazione e l'aggiornamento del Codice Etico.

### 5.2 Sistema di Controllo interno

Al fine di dare attuazione al Codice Etico la Cooperativa diffonde a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza di controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo in un'ottica di miglioramento dell'efficacia ed efficienza gestionale.

Per controlli interni devono intendersi tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni della Cooperativa e la salute e la sicurezza delle persone, gestire efficacemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi. Il sistema di controllo interno, nel suo insieme, deve ragionevolmente consentire:

- Il rispetto della normativa vigente, delle procedure aziendali e del Codice etico;
- Il rispetto delle strategie e delle politiche della Cooperativa sociale;
- La tutela dei beni materiali e immateriali della Cooperativa sociale;
- L'efficacia e l'efficienza della gestione;
- L'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è condivisa e comune ad ogni livello della struttura organizzativa. Conseguentemente, tutti, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

### 5.3 Organismo di vigilanza

E' costituito un Organismo di Vigilanza a cui sono affidati i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico:

- Monitorare l'applicazione del Codice da parte dei Destinatari, attraverso l'applicazione di specifiche procedure organizzative e piani di audit interni e accogliendo le eventuali segnalazioni fornite dai portatori d'interesse interni ed esterni;
- Trasmettere al management aziendale ed agli organi amministrativi la richiesta di applicazione di eventuali sanzioni per violazione del Codice;
- Relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice di significativa rilevanza;

### 5.4 Segnalazioni

Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 2 della legge n. 179/2017 in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro o contrattuale, la Cooperativa sociale adotta una specifica procedura per la gestione delle segnalazioni e individua il soggetto cui indirizzare le stesse. La cooperativa informa tutti i destinatari rendendo

20

disponibile tale procedura secondo le modalità ritenute più opportune. Nello specifico le segnalazioni devono:

- avere lo scopo di salvaguardare l'integrità della Cooperativa sociale;
- fornire informazioni circostanziate in merito a condotte illecite, o di violazione del Codice Etico, o del Modello Organizzativo;
- fondarsi su elementi di fatto precisi e concordanti

### 5.5 Violazione del codice etico

In caso di accertata violazione del Codice, l'O.d.V. riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni al Consiglio di Amministrazione. Nel caso in cui la violazione coinvolga uno o più membri del Consiglio stesso o il suo Presidente, l'O.d.V. riporterà la segnalazione direttamente al Consiglio di Amministrazione nella sua interezza per l'assunzione degli eventuali provvedimenti del caso. Gli organi sociali attivati assumono le decisioni ed approvano i conseguenti provvedimenti, anche sanzionatori, secondo la normativa in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono dell'esito all'O.d.V. Qualora non venga dato seguito alla segnalazione dell'O.d.V. o, pur dandone seguito non venga comminata la sanzione, l'Organo Amministrativo deve fornire adeguate motivazioni allo stesso.

## 6. Sistema disciplinare e sanzionatorio

### 6.1 Obiettivi del sistema disciplinare e sanzionatorio

Il decreto legislativo 231/2001 (art. 6, secondo comma, lettera e; art. 7, quarto comma, lettera b) richiede l'introduzione di un Sistema disciplinare e sanzionatorio con l'obiettivo di: garantire la piena attuazione del Modello Organizzativo adottato; scoraggiare violazioni del Modello Organizzativo; promuovere il rispetto delle indicazioni stabilite dal Codice di comportamento; favorire l'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Il Sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un requisito essenziale ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa della cooperativa in misura della sua effettiva deterrenza. La sua applicazione è indipendente da un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da sanzionare rientri nelle fattispecie previste dal decreto legislativo 231/2001. Conseguentemente l'applicazione delle sanzioni ha luogo anche se il destinatario viola le regole stabilite dal Codice etico e di comportamento o le procedure previste dal Modello Organizzativo, senza che il suo comportamento sia riconducibile ai reati indicati dal D. Lgs. 231/2001.

Il sistema disciplinare e sanzionatorio viene consegnato e illustrato ai destinatari, e fatto sottoscrivere. Viene inoltre reso disponibile sul sito della cooperativa e nella intranet aziendale. La piena divulgazione consente alla cooperativa di adempiere alle disposizioni dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970, art. 7, comma 1) che stabilisce la divulgazione delle norme disciplinari e delle sanzioni "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

### 6.2 Criteri per l'applicazione delle sanzioni

Le sanzioni vengono applicate secondo un principio di gradualità, tenendo conto della gravità del mancato rispetto del Modello Organizzativo e del Codice di comportamento, e considerando la posizione funzionale del soggetto chiamato a rispondere dei propri comportamenti.

In relazione alle violazioni commesse, le sanzioni vengono applicate secondo i seguenti criteri:

- la posizione funzionale, le mansioni, le responsabilità assegnate al soggetto che ha commesso la violazione;
- l'intenzionalità nell'operare;
- la consapevolezza delle conseguenze e degli effetti prodotti;
- il livello di negligenza;
- il livello di imprudenza;
- il livello di imperizia;
- la reiterazione nel mancato rispetto delle disposizioni stabilite dal Codice di comportamento;
- il comportamento complessivo della persona che ha commesso la violazione.

Gli interventi disciplinari verso figure che svolgono ruoli di responsabilità vengono affidati all'Organo di governo. Per l'assunzione di provvedimenti disciplinari la cooperativa si avvale eventualmente anche del supporto professionale di uno studio legale.

### 6.3 Vincoli disciplinari e sanzioni verso i soci

I soci della cooperativa devono conoscere e rispettare le indicazioni contenute nel Codice di comportamento. Qualora vengano rilevate violazioni da parte dei soci, il Consiglio di Amministrazione sente il socio/a interessato/a, acquisisce il parere dell'Organismo di vigilanza e delibera le iniziative che ritiene opportune a tutela della cooperativa.

L'esclusione da socio può avvenire sulla base di quanto stabilito dallo Statuto. Allo scioglimento del rapporto sociale consegue lo scioglimento dell'eventuale rapporto di lavoro instaurato con il socio stesso.

#### 6.4 Vincoli disciplinari e sanzioni verso figure con responsabilità apicali

Le figure elette nell'organo di amministrazione e le figure alle quali vengano assegnate responsabilità di direzione e di coordinamento nell'ambito delle attività organizzative sono tenute a conoscere le disposizioni contenute nel Modello organizzativo e nel Codice di comportamento della cooperativa.

Per le figure che abbiano cariche amministrative o incarichi di responsabilità costituisce comportamento contrario ai doveri attesi (illecito disciplinare):

- la violazione delle disposizioni contenute nel Modello organizzativo e nel Codice di comportamento,
- il mancato controllo di adempimenti assegnati a sottoposti, in relazione a disposizioni del Sistema di prevenzione e protezione della cooperativa;
- comportamenti non conformi all'incarico o al ruolo ricoperto;
- il mancato rispetto degli obblighi di informazione verso l'Organismo di vigilanza;

Per violazioni da parte di figure con ruoli di responsabilità apicale (consiglieri, dirigenti, responsabili) le sanzioni applicabili sono le stesse previste per i dipendenti, così come previsto nel paragrafo dedicato. Dal punto di vista delle modalità procedurali, si rimanda a quanto previsto dall'art. 7 dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dalla normativa contrattuale adottata dalla cooperativa. Inoltre l'organo di governo valuterà l'opportunità di ritirare ad amministratori, a dirigenti e a responsabili che abbiano subito provvedimenti disciplinare, le deleghe conferite.

#### 6.5 Vincoli disciplinari e sanzioni verso amministratori e componenti degli organi di controllo

In caso di violazione del presente Codice o del Modello organizzativo 231, da parte di Amministratori della Cooperativa, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa nonché dallo Statuto Sociale. Dette iniziative prevederanno la partecipazione dell'Organismo di Vigilanza, perché assuma le iniziative opportune. Fermo restando l'esercizio eventuale delle azioni che il diritto societario prevede a carico degli amministratori (revoca ed azione di responsabilità), le sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori possono consistere in un richiamo formale (censura), in meccanismi automatici di sospensione della carica per un periodo determinato, nella sospensione della carica previa deliberazione del Consiglio di Amministrazione, nel disconoscimento della qualità di amministratore indipendente, a seconda della gravità dell'infrazione contestata.

Nell'ipotesi che sia disposto il rinvio a giudizio di Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa da illecito della Cooperativa, il Presidente del Consiglio di Amministrazione procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

#### 6.6 Vincoli disciplinari e sanzioni verso i dipendenti

Le regole comportamentali contenute nel presente Codice sono vincolanti per tutti i lavoratori, e la loro violazione in forma ripetuta o grave comporta l'irrogazione di sanzioni, graduate in base alla gravità della violazione stessa, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 e s.m.i. (Statuto dei lavoratori) e/o di eventuali normative speciali applicabili.

In relazione alla tipologia delle sanzioni si fa specifico riferimento alle fattispecie sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, ossia alle previsioni di cui al Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicabile alla Cooperativa, dai contratti integrativi aziendali e dal regolamento interno.

Tali fattispecie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che gli stessi assumono e le conseguenti sanzioni in concreto previste.

#### 6.7 Vincoli disciplinari e sanzioni verso volontari e tirocinanti

In caso di violazione delle indicazioni del Codice di comportamento da parte di volontari o tirocinanti operanti in attività o servizi della cooperativa, le sanzioni applicabili a seconda della gravità della violazione sono le seguenti:

- richiamo verbale;

- richiamo scritto;
- risoluzione della collaborazione in essere con la cooperativa.

Riguardo al procedimento attraverso cui le sanzioni vengono applicate:

il direttore e/o il responsabile del servizio o del settore interessato informano l'Organismo di Vigilanza; che valuta la segnalazione ed esprime un parere. Il direttore adotta gli opportuni provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni, ferma restando la possibilità per i destinatari dei provvedimenti di essere ascoltati a propria difesa.

### **6.8 Vincoli disciplinari e sanzioni verso collaboratori, consulenti, fornitori e organizzazioni partner**

La violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo e del Codice di comportamento da parte di soggetti che collaborano professionalmente con la cooperativa, di fornitori di beni o servizi, di partner nella realizzazione di progetti, iniziative o servizi, è sanzionata secondo le clausole contrattuali inserite nei contratti sottoscritti, e può comportare, a seconda del livello di gravità della violazione:

- la revisione del rapporto contrattuale;
- l'applicazione di eventuali penali;
- la risoluzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni alla cooperativa.

Ogni violazione da parte dei soggetti di cui sopra è comunicata all'organo di governo e all'Organismo di vigilanza affinché venga valutata la gravità e presi gli opportuni provvedimenti. Nella predisposizione e nell'aggiornamento delle lettere di incarico e dei contratti vengono inserite clausole idonee all'osservanza delle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice etico e di comportamento. L'Organismo di Vigilanza verifica che modulistica contrattuale predisposta dalla cooperativa riporti tali clausole e che esse vengano rispettate.

### **6.9 Sanzioni verso i membri dell'Organismo di Vigilanza**

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice di comportamento da parte componenti dell'Organismo di Vigilanza, viene informato il presidente della cooperativa, che chiede al Consiglio di Amministrazione di svolgere le necessarie verifiche e di adottare i provvedimenti opportuni a tutela della cooperativa.

### **6.10 Tutela dei segnalanti**

Il sistema sanzionatorio è attivato nei confronti di chiunque ponga in essere atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, verso chi effettua in buona fede segnalazioni ai soggetti deputati a riceverle, per motivi connessi in modo diretto o indiretto alla segnalazione stessa.

E' sanzionato chiunque viola le misure poste a tutela degli autori di segnalazioni, nonché chi con dolo o colpa grave effettua segnalazioni che si rivelano infondate.

### **6.11 Diffusione e informazione del Codice Etico**

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i Destinatari, interni ed esterni, mediante apposite attività di comunicazione attraverso le modalità ritenute più opportune.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice, l'Ufficio preposto alle Risorse Umane predispone e realizza (anche sulla base delle eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza) un piano periodico di comunicazione/formazione inteso a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice. Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

I fornitori e le organizzazioni partner che collaborano con la Cooperativa sociale vengono informati dell'adozione del Codice Etico e della richiesta di conformare i loro comportamenti alle indicazioni del Codice stesso.

**Il presente Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Sociale Centro di Lavoro San Giovanni Calabria con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27/02/2020, e ratificato dall'Assemblea dei Soci in data 23/06/2020**

**Verona,30/06/2020**