

L'OROLOGIO

Società Cooperativa

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

D. Lgs. 8 giugno 2001 n.231

CODICE ETICO

Registro delle Edizioni e delle Revisioni

Versione	Approvato da	data	Descrizione modifiche
1.1	CdA	14/12/2020	Prima emissione
1.2			

1. Premesse e definizioni.....	2
2. Destinatari del Codice Etico	5
3. Profilo e Mission	6
4. Principi di comportamento per l'organizzazione	6
5. Principi di comportamento cui deve attenersi il personale.....	9
6. Criteri di condotta	11
7. Meccanismi applicativi del Codice Etico	19
8. Disposizioni finali.....	21

1. Premesse e definizioni

Il Decreto Legislativo 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile alla responsabilità penale) a carico delle persone giuridiche, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente i reati e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli enti nel cui interesse o vantaggio tali reati sono stati compiuti. Sotto il profilo dei destinatari, la legge indica “gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni private anche prive di personalità giuridica” (art.1, co.2).

La responsabilità introdotta dal Decreto mira a rafforzare la repressione di taluni illeciti penali coinvolgendo nel processo sanzionatorio il patrimonio degli enti e gli interessi dei soci i quali, fino all'entrata in vigore del Decreto, non pativano alcuna conseguenza dalla commissione di reati nell'interesse o a vantaggio dell'ente da parte di amministratori e/o dipendenti. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive, quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

In estrema sintesi, i punti chiave del Decreto riguardano:

- 1) l'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente, ne possono determinare la responsabilità:
 - persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (“apicali” - rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di altra unità organizzativa o persone che ne esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo);
 - persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati;
- 2) la definizione dei reati la cui commissione determina l'applicazione del Decreto.

La Cooperativa, al fine di assicurare le maggiori condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle proprie attività, ha ritenuto conforme alle proprie politiche procedere all'adozione di un “Modello” in linea con le prescrizioni del Decreto. Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione dei processi sensibili e la definizione delle relative procedure. Ciò al fine di:

- prevenire e/o reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato stesso, grazie ad un monitoraggio costante delle attività;
- rendere edotti i potenziali autori di reati, sia delle fattispecie a rischio di commissione di un illecito, sia della netta riprovazione di tali condotte, ritenute contrarie agli interessi sociali anche quando apparentemente la Cooperativa potrebbe trarne un vantaggio.

In linea con i Principi del Decreto, la Cooperativa ha deciso di rafforzare il proprio sistema di Governance con la nomina di apposito Organismo di Vigilanza, istituito secondo i dettami del D. Lgs. n. 231/2001, con il compito di vigilare sul rispetto, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello, nonché sul rispetto dei principi enunciati nel presente Codice Etico.

Pertanto, il Codice Etico regola il complesso di diritti e di responsabilità che la Cooperativa assume espressamente nei confronti di coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività e la sua finalità consiste nel raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto nell'ordinamento giuridico nazionale e dell'Unione Europea, in linea con la visione aziendale e con la missione mutualistica e/o di utilità sociale consacrate nello Statuto.

Il Codice Etico ha, inoltre, lo scopo di introdurre e rendere vincolanti per la Cooperativa i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D.Lgs. 231/2001.

L'effettività delle disposizioni del presente codice etico è assicurata dal regime sanzionatorio previsto dal Modello di organizzazione e gestione, di cui all'articolo 6 del D. Lgs n. 231 del 2001, di cui il Codice Etico è parte integrante.

La violazione delle sue disposizioni configurerà, quindi, un illecito di natura disciplinare e, come tale, sarà perseguito e sanzionato dall'azienda ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 (Sanzioni disciplinari) della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sui collocamento) e potrà comportare il risarcimento dei danni procurati alla Cooperativa.

Definizioni

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

“L'OROLOGIO – Società Cooperativa” o “Cooperativa”: L'OROLOGIO – Società Cooperativa, con sede legale in via Lisbona 23, Pontassieve (FI), Rea n. FI – 306512, Codice Fiscale, Partita IVA e n. iscrizione al Registro Imprese di Firenze 03142960487.

“D. Lgs. 231/2001” o “Decreto”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.

“Modello”: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società che raccoglie l’insieme di processi e regole comportamentali che indirizzano lo svolgimento delle attività della Cooperativa in conformità alla legge che ha istituito la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

“Reato” e “Reati”: il reato, o congiuntamente i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro).

“CCNL”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento della Cooperativa.

“Codice Etico”: il documento che espone i valori fondamentali della Cooperativa e i conseguenti comportamenti etici che lo stesso si attende dal proprio personale, nonché da tutte le controparti contrattuali, che siano persone fisiche o giuridiche.

“Organismo di Vigilanza” o “OdV”: l’Organismo previsto dall’art. 6 del D. Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di sollecitarne la modifica, l’aggiornamento e l’integrazione al fine di garantirne l’efficacia nel tempo.

2. Destinatari del Codice Etico

Tramite l’adozione del Codice Etico, la Cooperativa ha inteso definire valori morali, regole chiare e procedure cui uniformarsi.

Il Codice Etico è diretto a:

- Membri dell’Assemblea;
- Componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Dipendenti (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato);
- Qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Cooperativa sia direttamente che indirettamente, stabilmente o temporaneamente o coloro i quali instaurano rapporti o relazioni con la Cooperativa ed operano per perseguirne gli obiettivi.

I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad apprenderne i contenuti ed a rispettarne i precetti.

Esigenza imprescindibile di ogni rapporto di proficua collaborazione con la Cooperativa è rappresentata dal rispetto, da parte degli altri destinatari, dei principi e delle disposizioni contenuti nel presente Codice Etico.

3. Profilo e Mission

L'OROLOGIO – Società Cooperativa opera per favorire la creazione di percorsi di inserimento lavorativo per persone deboli sul mercato del lavoro. Tale obiettivo passa oggi, oltre che dalla capacità di creare percorsi protetti e personale in grado di supportarli, dalla capacità di stare sul mercato ed essere competitivi sia dal punto di vista economico che organizzativo.

Fin dalla sua nascita L'OROLOGIO ha sviluppato un approccio molto orientato al mercato e ai servizi: al fine di garantire continuità e crescita ai percorsi di inserimento già di per se caratterizzati da interruzioni e battute d'arresto, occorre offrire ai clienti servizi di altissimo livello.

La Cooperativa non ha scopo di lucro e si propone di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi rivolti a persone svantaggiate e non, ai sensi della L. 381/91, comma 1, lett. a).

La Cooperativa intende anche assicurare ai propri soci, mediante la gestione dell'azienda sociale cui essi partecipano apportandovi la propria attività lavorativa, continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali, compatibilmente con la salvaguardia degli equilibri economici ed organizzativi.

Conseguentemente la tutela dei soci lavoratori viene esercitata dalla Cooperativa nell'ambito delle leggi in materia, dello Statuto sociale e dei regolamenti interni.

La Cooperativa deve essere retta e disciplinata dai principi della mutualità. Per il raggiungimento dei propri scopi essa è inoltre impegnata ad integrare la propria attività con quella di altri enti cooperativi, promuovendo od aderendo a consorzi o ad altre organizzazioni frutto dell'associazionismo cooperativo, e rendendosi partecipe del rafforzamento del movimento cooperativo nazionale ed internazionale.

4. Principi di comportamento per l'organizzazione

I principi di seguito elencati sono ritenuti fondamentali, per cui la Cooperativa si impegna a rispettarli nei confronti di chiunque.

È peraltro indispensabile che tali valori non rimangano meri enunciati ma vengano tradotti in condotte e comportamenti immanenti alla Cooperativa.

Come organizzazione e come individui, tutti i destinatari, nell'ambiente di lavoro, sono tenuti ad applicarli in modo corretto nelle operazioni e nei rapporti sia interni che esterni.

I valori fondamentali su cui si basa l'attività della Cooperativa sono:

- A. Integrità nel rispetto di Leggi e Regolamenti
- B. Ripudio di ogni discriminazione
- C. Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane ed equità dell'autorità
- D. Trasparenza ed etica degli affari
- E. Qualità
- F. Diversità

La Cooperativa si aspetta che tali valori ne definiscano l'identità e uniscano dipendenti e collaboratori all'organizzazione globale.

A. Integrità nel rispetto di Leggi e Regolamenti

La Cooperativa si impegna a realizzare e fornire servizi di qualità ed a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con tutte le istituzioni pubbliche, governative ed amministrative, con la cittadinanza e con le imprese terze.

Ciascuno è tenuto ad operare, in qualsiasi situazione, con integrità, trasparenza, coerenza ed equità, conducendo con onestà ogni rapporto di affari.

La Cooperativa opera nel rigoroso rispetto della Legge e si adopera affinché tutto il personale agisca in tale senso: le persone devono tenere un comportamento conforme alla Legge, quali che siano il contesto e le attività svolte ed i luoghi in cui esse operano.

Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la Cooperativa.

La Cooperativa non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intende allinearsi a questo principio.

B. Ripudio di ogni discriminazione

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con le parti interessate (gestione del personale ed organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori, rapporto con la comunità circostante e con le istituzioni che la rappresentano), la Cooperativa evita ogni discriminazione in base all'età, sesso, sessualità, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose dei suoi interlocutori.

C. Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane ed equità dell'autorità

La Cooperativa riconosce la centralità delle risorse umane e ritiene che un fattore essenziale di successo e di sviluppo sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano.

La Cooperativa pone da sempre al centro del proprio operato la professionalità ed il contributo individuale delle persone, dando continuità ad uno stile di relazione che punta a riconoscere il lavoro di ciascuno come elemento fondamentale dello sviluppo aziendale e personale.

Contestualmente l'organizzazione pone al centro del proprio operato quotidiano il dialogo, lo scambio di informazioni - a qualunque livello -, la valorizzazione e l'aggiornamento professionale dei propri collaboratori e la costituzione di una identità aziendale ed il relativo senso di appartenenza.

La Cooperativa attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa all'interno della propria organizzazione, contribuendo allo sviluppo della stessa in quanto è proprio attraverso le risorse umane che l'azienda è in grado di fornire, sviluppare, migliorare e garantire un'ottimale gestione dei propri servizi.

Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, ai dipendenti sono richiesti professionalità, dedizione al lavoro, lealtà, spirito di collaborazione, rispetto reciproco, senso di appartenenza e moralità.

Nella gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la Cooperativa si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza e che sia evitata ogni forma di abuso: in particolare l'azienda garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità ed autonomia della persona.

Tali valori devono essere in ogni caso salvaguardati nell'effettuare scelte in merito all'organizzazione del lavoro.

D. Trasparenza ed etica degli affari

La storia, l'identità ed i valori della Cooperativa si declinano in un'etica degli affari fondata su:

1. Affidabilità, intesa quale garanzia di assoluta serietà nei progetti varati, nelle transazioni e negli impegni assunti;
2. Solidità, relativa ad un ente con solide basi patrimoniali, come testimoniato dalla propria prolungata attività;
3. Trasparenza, conseguente alla concezione del ruolo sociale che impone non solo il rispetto di principi e di lavori etici ma anche la messa in atto di modalità che consentano alle comunità di riferimento ed agli attori sociali di poter disporre delle informazioni per poterne ricostruire l'operato;
4. Correttezza in ambito contrattuale, evitando che, nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto della Cooperativa cerchi di approfittare di lacune contrattuali o di eventi imprevisi al fine di rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nei quali l'interlocutore si sia venuto a trovare;

5. Tutela della concorrenza, astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione.

E. Qualità

La qualità è un elemento distintivo della Cooperativa.

L'organizzazione si impegna ed è responsabile nell'assicurare la qualità in ogni attività, in coerenza con la sua strategia a lungo termine.

Le attività sono poste in essere dalla Cooperativa mediante un insieme di processi gestiti attraverso un sistema di gestione per la qualità che offre all'esterno uniformità, trasparenza e miglioramento del servizio.

F. Diversità

La Cooperativa esige dai propri amministratori, dipendenti e collaboratori, comportamenti che garantiscano il più assoluto rispetto della dignità delle persone, pertanto l'organizzazione:

- Garantisce la più scrupolosa osservanza delle norme a tutela del lavoro minorile e infantile, delle libertà e dei diritti dei lavoratori;
- Garantisce le condizioni di libera adesione ad organizzazioni sindacali;
- Non tollera violazioni dei diritti umani;
- Promuove, nel complesso tessuto sociale, l'integrazione quale forma di arricchimento collettivo.

In particolare la Cooperativa condanna qualsiasi forma di discriminazione sulla base dell'appartenenza di genere, etnica, politica e religiosa.

5. Principi di comportamento cui deve attenersi il personale

I principi di comportamento cui deve attenersi il personale della Cooperativa consistono nella:

- Professionalità: Ciascuna persona svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a propria disposizione ed assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti;
- Lealtà: Le persone sono tenute ad essere leali nei confronti della Cooperativa;
- Onestà: Nell'ambito della propria attività lavorativa, le persone della Cooperativa sono tenute a conoscere e rispettare con diligenza le leggi vigenti e il Modello 231. L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività della Cooperativa, per le sue iniziative e costituisce valore essenziale della gestione organizzativa. I rapporti con i portatori di interesse, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di

correttezza, collaborazione, lealtà e rispetto reciproco. In nessun caso il perseguimento dell'interesse aziendale può giustificare una condotta non onesta;

- Legalità: L'organizzazione si impegna a rispettare le norme, le leggi, le direttive ed i regolamenti nazionali ed internazionali e le prassi generalmente riconosciute. Inoltre, ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico;
- Correttezza e trasparenza: Le persone non utilizzano a fini personali informazioni, beni ed attrezzature di cui dispongono nello svolgimento della funzione o dell'incarico loro assegnati. Ciascuna persona non accetta né effettua per sé o per altri pressioni, raccomandazioni o segnalazioni che possano recare pregiudizio alla Cooperativa o indebiti vantaggi per sé, per la Cooperativa stessa o per terzi. Ciascuna persona respinge e non effettua promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici. La Cooperativa si impegna ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo;
- Riservatezza: Le persone assicurano la massima riservatezza relativamente a notizie ed informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività aziendale, nel rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti vigenti. Inoltre, le persone della Cooperativa sono tenute a non utilizzare le informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività;
- Responsabilità verso la collettività: L'azienda, consapevole del proprio ruolo sociale sul territorio di riferimento, nello sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, intende operare nel rispetto delle comunità nazionali e locali, sostenendo iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e legittimazione ad operare;
- Risoluzione dei conflitti d'interesse: Le persone perseguono, nello svolgimento delle attività lavorativa, gli obiettivi e gli interessi generali della Cooperativa. Esse informano senza ritardo i propri superiori o referenti delle situazioni o delle attività nelle quali vi potrebbe essere un interesse in conflitto con quello dell'azienda, da parte delle persone stesse o di loro prossimi congiunti ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza. Le persone rispettano le decisioni che in proposito sono state assunte dalla Cooperativa;
- Senso di appartenenza: Le persone perseguono, nello svolgimento delle attività lavorativa, tutto ciò che non ostacoli o pregiudichi in alcun modo il crearsi di un senso di appartenenza delle persone alla propria organizzazione, gruppo di lavoro o verso soggetti terzi;
- Rispetto reciproco: Le persone impegnate a qualsiasi titolo nella collaborazione con la Cooperativa esigono e manifestano attivamente il rispetto per le mansioni, competenze, modalità di svolgimento delle mansioni anche attraverso l'omissione di proprie considerazioni personali a terzi.

6. Criteri di condotta

Le regole contenute nel paragrafo hanno lo scopo di indicare ai destinatari del presente Codice Etico gli atteggiamenti ed i comportamenti da osservare durante lo svolgimento delle varie attività aziendali in conformità ad i valori a cui si ispira il presente documento.

Tutti i destinatari del Codice Etico devono osservare una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della propria funzione, contribuendo così all'efficacia del sistema di controllo interno a tutela del valore aziendale.

Nel rispetto delle norme di legge, tutti i destinatari devono mantenere un atteggiamento improntato alla disponibilità verso gli organi sociali e le autorità di vigilanza.

A. Relazioni con il personale

1. Selezione del personale

La valutazione del personale da impiegare è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze interne, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. La Cooperativa adotta, nell'attività di selezione, opportune misure al fine di evitare favoritismi ed agevolazioni di ogni sorta ed effettua un'attenta selezione.

2. Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro: non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

3. Integrità e tutela della persona

L'accesso a ruoli ed incarichi avviene sulla base delle competenze e delle capacità. Compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolino le persone in stato di maternità nonché coloro che devono prendersi cura dei figli.

4. Valorizzazione e formazione delle risorse

La Cooperativa mette a disposizione delle persone strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale. È prevista una formazione istituzionale ricorrente rivolta al personale operativo.

B. Sicurezza e salute

La Cooperativa si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale, diffondendo e consolidando una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale.

La Cooperativa opera inoltre al fine di preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

A tutti i dipendenti è imposto di rispettare le norme e le procedure interne in materia di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza e di segnalare tempestivamente le eventuali carenze oppure il mancato rispetto delle norme applicabili.

La Cooperativa adotta le misure generali di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro prescritte dalla normativa con particolare riferimento a quanto dispone il D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

In particolare:

- I. Definisce le procedure operative da seguire e coordina le attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- II. Assicura l'applicazione delle normative vigenti anche attraverso la realizzazione dei documenti di valutazione dei rischi e la definizione di procedure di lavorazione in linea con gli standard di sicurezza vigenti;
- III. Monitora costantemente le innovazioni legislative e si adopera per la loro implementazione.

C. Tutela della riservatezza, della privacy e della proprietà intellettuale

Lo scenario attuale per quanto riguarda la sicurezza dell'informazione è caratterizzato dai seguenti aspetti, che maggiormente interessano, ed interesseranno sempre di più, la Cooperativa:

- la rapida evoluzione tecnologica, cui si accompagna una crescita esponenziale del quadro delle minacce e degli attacchi alla sicurezza e l'aumento del livello di vulnerabilità degli Enti e delle aziende nelle loro interconnessioni con l'esterno;
- il quadro normativo e la continua evoluzione legislativa, di cui la normativa sulla privacy (Regolamento UE/679/2016) e quella sulla responsabilità amministrativa (D. Lgs. 231/2001) sono espressione evidente, rappresentano un vincolo e al tempo stesso un'opportunità di miglioramento del sistema di controllo interno.

Ciò posto, con specifico riguardo alle problematiche connesse al rischio informatico, la Cooperativa, conscia dei continui cambiamenti delle tecnologie e dell'elevato impegno operativo, organizzativo e finanziario richiesto a tutti i livelli della struttura, si è posta come obiettivo l'adozione di efficaci politiche di sicurezza informatica al fine di assicurare la protezione dei sistemi e delle informazioni dai potenziali attacchi, nonché la garanzia della massima continuità dei servizi erogati.

È fatto divieto a tutti i dipendenti e collaboratori operare qualunque trattamento illecito di dati ed il compimento di qualsivoglia delitto informatico così come indicati nel Modello adottato dalla Cooperativa.

I dipendenti, i collaboratori e chiunque abbia rapporti con la Cooperativa devono salvaguardare, secondo il principio della riservatezza, la tutela del know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo della Cooperativa e, più in generale, ogni informazione ottenuta in relazione alle mansioni e agli incarichi svolti.

La Cooperativa garantisce che le informazioni e i dati acquisiti e gestiti dal personale e dai collaboratori nell'esercizio della loro attività lavorativa ed eventualmente inseriti in apposite banche dati vengano utilizzati nei limiti stabiliti dalle procedure aziendali e nel rispetto della normativa di cui al Regolamento UE/679/2016.

La Cooperativa vigila affinché i dipendenti, i collaboratori e chiunque abbia rapporti con la stessa, rispetti la normativa in materia di protezione del diritto d'autore, disciplinata nella L. 633/1971 la quale ha lo scopo di tutelare i frutti dell'attività intellettuale attraverso il riconoscimento all'autore originario dell'opera di una serie di diritti di carattere sia morale, sia patrimoniale.

D. Whistleblowing

Con la L.190/2012 è stata disciplinata la figura del *whistleblower*, termine anglosassone relativo a quel soggetto che, solitamente nel corso della propria attività lavorativa, scopre e denuncia fatti che causano o possono potenzialmente causare danno all'ente pubblico o privato in cui lavora o ai soggetti che con questo si relazionano (tra cui ad esempio consumatori, clienti, azionisti).

La Cooperativa, in ossequio alla normativa vigente, dovrà necessariamente contemplare uno o più canali che consentano ai lavoratori di presentare, a tutela dell'integrità della stessa, "segnalazioni circostanziate di condotte illecite" che possano definirsi rilevanti ai sensi del Modello.

Tali segnalazioni dovranno trovare fondamento ineccepibilmente su "elementi di fatto precisi e concordanti" e dovranno riguardare violazioni del Modello di organizzazione e gestione di cui i soggetti sono venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La Cooperativa si impegna a garantire l'anonimato del soggetto segnalante nell'ambito del procedimento disciplinare in ottemperanza alla normativa di riferimento.

E. Tutela dell'ambiente

La Cooperativa conduce la propria attività e persegue i propri obiettivi nel rispetto dell'ambiente e della legislazione vigente in materia.

La Cooperativa promuove il rispetto dell'ambiente, in particolar modo con riferimento al contenimento dei consumi energetici. A tal fine la Cooperativa segue con particolare attenzione l'evoluzione della legislazione ambientale nazionale ed europea.

F. Deleghe e responsabilità

Vengono definite, attraverso specifiche deliberazioni e/o apposite procedure, le mansioni, le responsabilità ed i poteri degli amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori.

Tali mansioni, responsabilità e poteri devono essere conosciute, accettate e rispettate.

G. Obblighi per i responsabili di funzione verso il Codice Etico

Ogni responsabile di funzione, identificato come tale nell'organigramma, nel mansionario e/o nel sistema di deleghe, ha l'obbligo di:

- Curare l'osservanza del Codice Etico da parte dei soggetti sottoposti direttamente o indirettamente alla sua responsabilità;
- Rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti / collaboratori;
- Adoperarsi affinché i dipendenti comprendano che le disposizioni contenute nel presente Codice Etico, che costituiscono parte integrante della loro prestazione lavorativa;
- Riferire tempestivamente alla Direzione o ad eventuale delegato ovvero all'Organismo di Vigilanza (OdV) eventuali segnalazioni o esigenze particolari da parte dei propri sottoposti.

L'inosservanza da parte dei responsabili di funzione degli obblighi di cui al presente capitolo potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, come previsto dal sistema sanzionatorio.

H. Obblighi per tutti i dipendenti verso il Codice Etico

Ad ogni dipendente è richiesta la conoscenza delle disposizioni contenute nel Codice Etico o dallo stesso richiamate nonché delle norme di legge di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione che costituiscono parte integrante della prestazione lavorativa di ciascuno.

Il dipendente che abbia notizia di presunte condotte illecite è tenuto a comunicare le notizie di cui è in possesso in merito a tali condotte solo ai propri superiori ovvero all'OdV e/o alla Direzione con le modalità previste dal sistema interno.

I. Comunicazioni sociali ed illeciti in materia societaria

In conformità all'assoluto rispetto delle norme di legge vigenti in materia, si raccomanda la piena osservanza dei principi di veridicità e correttezza in relazione a qualunque documento giuridicamente rilevante nel quale si evidenzino elementi economici, patrimoniali e finanziari relativi alla Cooperativa.

Tutti i dipendenti e i collaboratori coinvolti nelle attività di formazione del bilancio o di altri documenti simili devono assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché la accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

J. Rapporti con la Comunità e il Territorio

La Cooperativa è consapevole dell'influenza delle proprie attività sulle condizioni e sul benessere generale della Comunità e del Territorio.

La Cooperativa quindi vigilerà perché tutti i propri dipendenti e collaboratori adottino, nell'ambito della loro attività lavorativa, comportamenti sia personali che organizzativi rispondenti non solo alle indicazioni del Codice Etico ma volti anche al mantenimento ed allo sviluppo della buona reputazione della Cooperativa sotto ogni aspetto.

Costituisce inoltre regola della Cooperativa che i collaboratori a qualunque titolo, durante lo svolgimento del loro rapporto di lavoro e comunque quando la loro attività di qualunque natura è ricollegabile alla Cooperativa, adottino comportamenti tali da non creare situazioni pregiudizievoli, di dissidio o contrasto con la Comunità ed il Territorio.

Tutti i componenti della Cooperativa, nell'adempimento delle proprie funzioni, considerano costantemente propria la missione di fornire un bene e/o servizio di alto valore economico e sociale alla collettività; tale considerazione deve informare sempre la condotta dell'ente e di ciascun socio, amministratore, dipendente o collaboratore.

K. Rapporti con i Clienti ed il Mercato

La Cooperativa considera la reputazione e l'immagine aziendale alla stregua di un componente fondamentale del proprio patrimonio e uno dei fattori strategici fondamentali per il successo delle proprie iniziative. Consapevole di quanto la reputazione percepita dal mercato sia in grado di costruire la fedeltà e la fiducia necessarie a impostare rapporti duraturi, particolare attenzione viene posta nella cura dei rapporti con i Clienti/Committenti.

Costituisce regola aziendale il trattare tutti i Soci ed i Clienti con uguale attenzione e rispetto qualunque sia la loro dimensione e importanza. Inoltre l'immagine ed il comportamento dei collaboratori devono corrispondere ai livelli di eleganza, stile e garbo propri del nome della Cooperativa.

La Cooperativa provvede a diffondere tali regole comportamentali attraverso opportuni strumenti di formazione/informazione e di comunicazione.

L. Rapporti con i soci

La Cooperativa crea le 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.

La Cooperativa promuove ed attua la parità di trattamento tra i soci e tutela il loro interesse alla migliore attuazione e valorizzazione dello scambio mutualistico.

La Cooperativa vigila affinché i soci non si pongano in contrasto con gli interessi sociali, perseguendo interessi propri o di terzi estranei o contrari all'oggetto sociale, od operando in modo antitetico e confliggente con esso.

M. Rapporti con i fornitori

La scelta dei fornitori per l'acquisto di beni e servizi si basa su valutazioni che consentano di affidarsi a soggetti di comprovata qualità, integrità, affidabilità ed economicità.

I processi di acquisto si fondano sul rispetto dei principi e delle leggi poste a tutela della concorrenza, garantendo trasparenza ed efficienza nel processo di selezione.

I compensi e le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai fornitori sono in linea con le condizioni di mercato o comunque giustificati e verificabili.

La Cooperativa interrompe la stipula o la prosecuzione di qualsiasi rapporto nel caso in cui vi siano sospetti di appartenenza o agevolazione di organizzazioni criminali. Nei rapporti contrattuali con i propri fornitori la Cooperativa chiede l'impegno a condividere e rispettare i principi enunciati dal presente Codice.

N. Rapporti con i pubblici dipendenti, Pubbliche Amministrazioni ed interlocutori privati

I rapporti attinenti all'attività della Cooperativa intrattenuti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio (che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero), con la magistratura, con le Autorità pubbliche di vigilanza e con altre Autorità indipendenti, nonché con *partners* privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

Non è consentito a dipendenti, collaboratori, consulenti o a qualunque soggetto terzo che operi per conto della Cooperativa offrire doni o altre utilità a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di interlocutori privati, o a loro parenti, sia italiani che di altri Paesi, salvo che siano di modico valore e che siano stati autorizzati della Direzione o dalle funzioni delegate; inoltre, è assolutamente vietato offrire denaro.

Nel corso di qualsiasi trattativa d'affari non è consentito proporre o esaminare proposte di possibilità d'impiego o di altra forma di collaborazione, offrire o ricevere informazioni riservate e ogni altra attività che possa avvantaggiare a titolo personale il rappresentante della Pubblica Amministrazione o di un interlocutore privato.

I dipendenti e collaboratori e chiunque agisca per conto della Cooperativa non possono ricevere denaro, doni o altre utilità che provengano da qualsiasi soggetto con il quale la Cooperativa intrattenga rapporti riconducibili ad attività aziendale, salvo che siano di modico valore o siano stati autorizzati della Direzione o dalle funzioni delegate.

Non è consentito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato, da altro ente pubblico o dalla Comunità Europea. È fatto altresì divieto di utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere ovvero omettere informazioni dovute, e comunque porre in essere alcun artificio o raggirò al fine di conseguire le predette erogazioni o qualunque ingiusto profitto con danno dello Stato o di altro ente pubblico. I fatti rappresentati e la documentazione presentata per l'ottenimento di finanziamenti, contributi, sovvenzioni o agevolazioni devono essere veritieri, accurati e completi.

È fatto divieto a tutti i dipendenti e ai collaboratori della Cooperativa, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente accedono a sistemi informatici o telematici della Pubblica

Amministrazione o di terzi di alterarne in qualsiasi modo il funzionamento intervenendo senza diritto e con qualsiasi modalità su dati, informazioni e programmi.

Nella selezione dei fornitori il Consorzio si basa esclusivamente su parametri di qualità del bene o servizio, prezzo, garanzie di assistenza, equità e correttezza, evitando ogni possibile pressione indebita tale da mettere in dubbio l'imparzialità posta nella scelta dei fornitori stessi.

La Cooperativa nella partecipazione a gare di appalto o a negoziazioni per contratti di lavoro, forniture e servizi della Pubblica Amministrazione, adotta condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà, e legalità verso gli enti pubblici e verso gli altri soggetti concorrenti.

Nella gestione e partecipazione ad appalti pubblici o comunque a contratti e convenzioni con la Pubblica Amministrazione, la Cooperativa opera nel pieno rispetto della normativa vigente italiana ed europea.

La Cooperativa si astiene dal tener comportamenti anticoncorrenziali, cioè comportamenti ingannevoli, fraudolenti o sleali contrari alla libera concorrenza, e censura qualsiasi tentativo volto a influenzare chi opera per conto della Pubblica Amministrazione al fine di ottenere un atteggiamento di favore nei confronti della Cooperativa stessa.

O. Pratiche concorrenziali

Per la Cooperativa è di primaria importanza che il mercato sia basato su una concorrenza corretta e leale.

La Cooperativa è impegnata ad osservare scrupolosamente le leggi in materia ed a collaborare con le autorità regolatrici del mercato. In particolare:

- Si impegna a realizzare le attività nel rispetto della ratio della legge per gli incarichi di fornitura di beni e servizi che vengono affidate tramite espresse convenzioni con gli enti pubblici;
- Compete lealmente sul mercato rispettando le regole della concorrenza;
- Si impegna a fornire informazioni corrette circa la propria attività sia all'interno che all'esterno o fronte di legittime richieste;
- Assicura la veridicità e correttezza dei dati sociali relativi ai bilanci, relazioni ed altri documenti ufficiali.

P. Contributi ad organizzazioni, Fondazioni, Partiti ed altre Associazioni

L'eventuale finanziamento da parte della Cooperativa ad organizzazioni non profit, fondazioni, comitati, partiti e candidati politici o ad altre associazioni, deve avvenire nel rispetto delle norme vigenti.

La corresponsione di detti finanziamenti deve essere comunque espressamente autorizzata da parte delle funzioni preposte e, per quanto riguarda partiti politici o candidati alle elezioni, dal solo Consiglio di Amministrazione.

La Cooperativa può aderire alle richieste di contributi, nel limite delle proposte provenienti da enti o associazioni, destinati ad iniziative di valore culturale, benefico, sociale e umanitario.

Q. Tutela della incolumità e della personalità individuale e politica del personale

La Cooperativa ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale. Essa pertanto ripudia qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale e ogni possibile forma di comportamento che possa favorire o alimentare l'espletamento di tali pratiche, nonché ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona.

La Cooperativa attribuisce altresì primaria rilevanza alla tutela dei minori e alla repressione dei comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura posti in essere nei confronti dei medesimi. A tal fine è pertanto vietato e del tutto estraneo alla Cooperativa un utilizzo non corretto degli strumenti informatici e, in particolare, un utilizzo dei medesimi volto a porre in essere o anche solo ad agevolare possibili condotte afferenti il reato di pornografia minorile, eventualmente avente ad oggetto anche immagini virtuali.

Inoltre, al fine di garantire il pieno rispetto della persona, la Cooperativa è impegnata a rispettare e a far rispettare ai propri dipendenti, fornitori, collaboratori e partner, la normativa vigente a tutela del lavoro, con particolare attenzione alla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro ed al lavoro minorile, attraverso la predisposizione di specifiche clausole risolutive del contratto che prevedono il rispetto del Codice Etico adottato dalla Cooperativa.

Ogni dipendente o collaboratore che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza di atti o comportamenti che possano favorire la lesione della incolumità personale, nonché costituire sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona, deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori e all'Organismo di Vigilanza.

Tenuto conto di quanto sopra esposto si precisa che, nel reclutamento del personale, la Cooperativa si attiene a regole di trasparenza e garantisce il rispetto delle pari opportunità. La Cooperativa adotta procedure di selezione del personale la cui applicazione è verificata dai responsabili delle strutture interne. Costituiscono eccezione alle procedure di selezione del personale i seguenti casi:

- a) quando siano richieste specifiche professionalità o le mansioni da ricoprire necessitino di particolare rapporto fiduciario;
- b) quando si tratti di singole assunzioni dettate da esigenze occasionali;
- c) in casi di reclutamento urgente;
- d) per il personale dirigente.

La Cooperativa è impegnata a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori. Garantisce e tutela l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori, assicurando condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri in particolare per quanto riguarda la prevenzione di eventi che potrebbero portare come conseguenza per il lavoratore lesioni gravi o gravissime fino alla perdita della vita.

La Cooperativa opera per preservare, soprattutto con azioni preventive e fornendo adeguati

strumenti informativi, la salute e la sicurezza dei lavoratori, a fronte di qualunque danno anche di livello inferiore ai precedentemente elencati, in quanto tale impostazione culturale e comportamentale rientra nella scelta di Responsabilità Sociale operata dalla Cooperativa.

Tenuto conto in special modo del rischio legato alla guida di veicoli stradali, la Cooperativa stabilisce per il personale l'assoluto divieto di consumo di bevande alcoliche e superalcoliche durante le attività lavorative e nella pausa pranzo e ribadisce, in ragione dei tempi di assorbimento e degli effetti posticipati dell'alcol, la necessità di non assumere tali bevande in prossimità del l'avvio del proprio turno di lavoro. Tale divieto è esteso alle sostanze stupefacenti e psicotrope.

7. Meccanismi applicativi del Codice Etico

Principi organizzativi

La Cooperativa assicura che il sistema organizzativo sia fondato sul criterio di separazione tra chi decide, chi esegue e chi controlla.

Ogni operazione e/o attività deve essere lecita, autorizzata, coerente, documentata, verificabile, in conformità al principio di tracciabilità ed alle procedure aziendali secondo i criteri di prudenza e a tutela degli interessi aziendali.

Le procedure aziendali devono consentire l'effettuazione di controlli sulle operazioni, sui processi autorizzativi e sull'esecuzione delle operazioni medesime.

Ogni collaboratore che effettua operazioni aventi come oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili come appartenenti alla Cooperativa deve fornire ragionevolmente le opportune evidenze al fine di consentire la verifica delle suddette operazioni.

Trasparenza della contabilità

La contabilità della Cooperativa risponde ai principi generalmente accolti di verità, accuratezza, completezza e trasparenza del dato registrato.

I destinatari del presente Codice Etico si impegnano ad astenersi da qualsiasi comportamento, attivo o omissivo, che violi direttamente o indirettamente i principi normativi e/o le procedure interne che attengono la formazione dei documenti contabili e la loro rappresentazione all'esterno.

I destinatari del presente Codice Etico sono altresì tenuti a conservare e rendere disponibile, per ogni operazione o transazione effettuata, adeguata documentazione di supporto.

I destinatari del presente Codice Etico che vengano a conoscenza di casi di omissione, falsificazione o trascuratezza nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio superiore ovvero all'OdV e/o alla Direzione.

Controlli e verifiche

La Cooperativa garantisce la disponibilità, attraverso le persone competenti, a fornire tutte le informazioni e la visione dei documenti, e richieste necessarie agli organi di revisione e di controllo.

La Cooperativa garantisce l'accessibilità a tutte le informazioni ed ai documenti agli aventi diritto e fornisce, attraverso la disponibilità dei propri amministratori e dipendenti, responsabili per la loro funzione, tutte le informazioni che favoriscono l'esercizio delle funzioni di vigilanza.

Vigilanza in materia di attuazione del Codice Etico

Il compito di verificare l'attuazione e l'applicazione del Codice Etico ricade su:

- Consiglio di Amministrazione;
- Direzione;
- Coordinatori;
- Organismo di Vigilanza: quest'organo, in particolare, oltre a monitorare il rispetto del Codice Etico, avendo a tale fine accesso a tutte le fonti di informazione dell'azienda, suggerisce gli opportuni aggiornamenti del Codice stesso, anche sulla base di segnalazioni ricevute dal personale.

L'OdV mantiene i requisiti di autonomia ed indipendenza, assume poteri di indagine e controllo nonché poteri di iniziativa per l'espletamento delle funzioni assegnate.

Violazione, comunicazione e formazione

L'osservanza del Codice Etico è un dovere di ciascun dipendente o collaboratore.

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico compromette il rapporto fiduciario tra la Cooperativa ed i propri Amministratori, lavoratori, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, *partner* commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite incisivamente, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con la Cooperativa.

A tal fine la Cooperativa provvede a dare adeguata diffusione al Codice Etico, alle sanzioni previste in caso di violazione ed alle modalità di irrogazione delle stesse.

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione. I predetti soggetti sono tenuti al rispetto dei principi contenuti nel presente documento.

8. Disposizioni finali

Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa approva con delibera consiliare il Codice Etico, nonché ogni variazione/integrazione ad esso apportata.

Il Consiglio di Amministrazione cura l'aggiornamento e l'eventuale revisione del Codice Etico, e valuta le eventuali proposte di modifica/integrazione provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Il presente Codice Etico è consultabile sul sito internet della Cooperativa.