



## **CODICE ETICO**

*"L'amore ai fratelli poveri di cui si condivide la vita deve spingersi fino a cercare di togliere le cause che provocano il bisogno e quindi porta la Comunità ad impegnarsi seriamente nel sociale, con un'azione non violenta, per un mondo più giusto ed essere voce di chi non ha voce"*

## Indice

1. Introduzione
2. "Missione" e visione etica
3. La struttura del codice etico
4. Destinatari ed ambito di applicazione del codice
5. Principi di riferimento
  - 5.1 Rispetto della Legge
  - 5.2 Onestà
  - 5.3 Trasparenza e completezza dell'informazione
  - 5.4 Diligenza e Accuratezza nella Formulazione ed Esecuzione dei Contratti
  - 5.5 Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse
  - 5.6 Relazione con i Soci
  - 5.7 Valorizzazione della Partecipazione dei Soci
  - 5.8 Riservatezza delle informazioni
  - 5.9 Valore delle Risorse Umane
  - 5.10 Equità dell'Autorità
  - 5.11 Integrità della Persona
  - 5.12 Imparzialità
  - 5.13.1 Prevenzione di pratiche corruttive nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e tra Privati
  - 5.13.2 Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse
  - 5.14 Qualità e sicurezza dei prodotti
  - 5.15 Responsabilità verso collettività e ambiente
6. Norme di comportamento
  - 6.1 Soci
  - 6.2 Informativa societaria
  - 6.3 Risorse Umane
    - 6.3.1 *Selezione del personale*
    - 6.3.2 *Costituzione del rapporto di lavoro*
    - 6.3.3 *Valutazione del personale*
    - 6.3.4 *Abuso di autorità*
    - 6.3.5 *Diffusione delle politiche del personale*
    - 6.3.6 *Valorizzazione e formazione del personale*
    - 6.3.7 *Gestione del tempo di lavoro dei collaboratori*
    - 6.3.8 *Coinvolgimento dei collaboratori*
    - 6.3.9 *Salute e sicurezza*
    - 6.3.10 *Gestione delle informazioni e privacy*
    - 6.3.11 *Integrità e tutela della persona*

6.4 Doveri delle risorse umane

*6.4.1 Obblighi di condotta*

*6.4.2 Gestione delle informazioni*

*6.4.3 Conflitti di interesse*

*6.4.4 Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della cooperativa*

*6.4.5 Regali, omaggi e benefici*

*6.4.6 Rispetto delle norme contenute nel codice etico*

6.5 Clienti

*6.5.1 Stile di comportamento dei collaboratori*

*6.5.2 I contratti e le comunicazioni ai clienti*

*6.5.3 Clienti pubblici*

6.6 Fornitori

*6.6.1 Scelta dei fornitori*

*6.6.2 Tutela degli aspetti etici nelle forniture*

6.7 Ambiente e sicurezza

6.8 Collettività

*6.8.1 Rapporti con le istituzioni pubbliche*

*6.8.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali*

*6.8.3 Rapporti con le realtà no-profit*

*6.8.4 Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni*

6.9 Pubblica Amministrazione

*6.9.1 Gestione finanziamenti e appalti pubblici*

7. Sistema di controllo interno e modalità di attuazione del codice etico

7.1 Sistema di controllo interno

7.2 Organismo di Vigilanza (OdV)

7.3 Comunicazione e formazione

7.4 Segnalazione dei portatori di interesse e Whistleblowing

7.5 Policy dell'organismo di vigilanza in materia trattamento dati personali

7.6 Violazioni del Codice Etico

7.7 Linee guida del sistema sanzionatorio

## 1. Introduzione

Il presente Codice Etico (di seguito il "Codice Etico" o, più semplicemente, il "Codice") esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai collaboratori di **Cooperativa Sociale a.r.l. "La Fraternità"** (di seguito: la "Cooperativa" o la "Società"), siano essi amministratori o dipendenti in ogni senso di tale impresa (di seguito i "Collaboratori").

La Cooperativa conforma la conduzione delle proprie attività al rispetto dei principi e delle norme di comportamento espressi nel presente Codice Etico e nella normativa nazionale ed internazionale in vigore.

La Cooperativa riconosce l'importanza della responsabilità etico-sociale e della salvaguardia ambientale nella conduzione delle proprie attività e, a tal fine, promuove una gestione della Società orientata al bilanciamento degli interessi dei propri portatori d'interesse e del rispetto della legge al fine di garantire la collettività in cui opera.

Il Codice è, pertanto, improntato ad un ideale di cooperazione, di rispetto di tutti gli interessi delle parti coinvolte.

La Cooperativa aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i suoi portatori di interesse, intendendosi per tali quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è richiesto per realizzare la missione di **Cooperativa Sociale a.r.l. "La Fraternità"** o che hanno comunque un interesse in gioco nel suo perseguimento.

Sono portatori di interesse coloro che compiono investimenti connessi alle attività della Cooperativa, in primo luogo i soci e, quindi, le risorse umane (dipendenti e collaboratori), gli amministratori, i clienti, i fornitori e i partners.

In senso allargato, sono inoltre portatori di interesse le risorse umane (dipendenti e collaboratori, coordinatori), i soci, gli amministratori, i fornitori, utenti, familiari, comunità territoriali, Aziende ASL, clienti pubblici/privati e, in senso allargato, tutti i soggetti coinvolti, direttamente e/o indirettamente, nelle attività della Cooperativa (di seguito "portatori di interesse").

Nell'ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico costituisce (ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 e in conformità alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, aggiornate al marzo 2014 e nel mese di giugno 2021, nonché quelle di Confcooperative del 21 dicembre 2021), uno dei presupposti del Modello di organizzazione gestione e controllo di **Cooperativa Sociale a.r.l. "La Fraternità"** (di seguito il "Modello 231/2001") e del sistema sanzionatorio ivi previsto.

È compito del Consiglio di Amministrazione approvare il Codice Etico.

La verifica dello stato di adeguatezza del Codice Etico, della sua attuazione e della sua applicazione è di competenza dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/01 (di seguito

"OdV"), il quale potrà farsi anche promotore di proposte di integrazione o modifica dei contenuti, in collaborazione con il Consiglio di Amministrazione e con il management aziendale. La Cooperativa assume l'impegno di organizzare il complesso delle proprie attività in modo che i propri soci, amministratori, dipendenti, collaboratori e fornitori, non commettano reati o illeciti che contrastino con l'interesse pubblico e gettino discredito sull'immagine e la credibilità della Cooperativa.

A tale scopo devono essere adottate tutte le misure organizzative e gestionali necessarie a prevenire la commissione di reati e azioni commesse in violazione del presente Codice.

## 2. "Missione" e visione etica

La **Cooperativa Sociale a.r.l. "La Fraternità"** è nata 24/06/1992 in seno all'Associazione Papa Giovanni XXIII di cui condivide i principi e la fede:

*"Mossi dallo Spirito a seguire Gesù povero e servo, i membri della Comunità Papa Giovanni XXIII, per vocazione specifica, si impegnano a condividere direttamente la vita degli ultimi con la loro vita, facendosi carico della loro situazione, mettendo la propria spalla sotto la loro croce, accettando di farsi liberare dal signore attraverso loro".*

Si vive la vocazione, in ogni ambito e stato di vita:

- condividendo la vita degli ultimi
- conducendo una vita da poveri
- lasciandosi guidare nell'obbedienza
- dando spazio alla preghiera e alla contemplazione
- vivendo la fraternità secondo il Vangelo.

La Cooperativa gestisce attività educative e lavorative che intendono sviluppare e valorizzare le capacità specifiche di persone con handicap o svantaggiate, utilizzando ove possibile, l'attività produttiva come strumento educativo.

La Cooperativa pone come suo principio etico la qualità della vita degli ospiti/utenti/persone in difficoltà di cui si fa carico, ricercando il miglioramento del benessere della persona, ma anche lo sviluppo personale, l'inclusione sociale, le relazioni interpersonali.

La Cooperativa pur avendo fatto una scelta confessionale, assicura il rispetto delle credenze sociali, culturali, religiose in tutte le sue attività di ogni utente/familiare/socio o in generale parte interessata.

Nel perseguire i propri scopi mutualistici e sociali la Cooperativa intende prestare un forte ascolto alle comunità territoriali (famiglie, parrocchie, scuole, aziende, ecc.) che sono parte della comunità sociale nelle quali le strutture della Cooperativa sono inserite.

La Cooperativa è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità e senza scopo di lucro. Si propone alle proprie parti interessate come un partner solido ed affidabile, capace di soddisfare i loro bisogni ed aspettative.

La Cooperativa lavora per il miglioramento continuo dei processi, ispirandosi ad alcuni fondamentali valori:

- operare secondo i principi dello scopo mutualistico, della leale collaborazione con la compagine societaria, del massimo soddisfacimento delle aspettative dei clienti;
- garantire continuità occupazionale e migliori condizioni per soci e dipendenti;
- riconoscere un ruolo strategico alle risorse umane, intrattenendo con esse rapporti improntati al reciproco rispetto e al rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione basata su età, sesso, sessualità, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche o credenze religiose;
- riconoscere un ruolo irrinunciabile a formazione, responsabilizzazione e coinvolgimento ad ogni livello di tutto il personale, garantendo al tempo stesso il rispetto dell'integrità fisica e morale;
- razionalizzare la gestione aziendale in tutte le sue aree;
- progettare ed erogare i servizi aziendali nel rispetto delle risorse ambientali, puntando a realizzare servizi di qualità al minimo costo per la collettività;
- integrare negli obiettivi di efficacia ed efficienza i principi dello sviluppo sostenibile e della prevenzione degli infortuni sul lavoro, presupposti irrinunciabili per una presenza responsabile e duratura all'interno del mercato;
- operare nel mercato nel rispetto di alcuni principi etici fondamentali, quali onestà, imparzialità e rispetto di tutte le norme vigenti (leggi nazionali e comunitarie, regolamenti o codici interni, provvedimenti amministrativi, norme deontologiche);
- prevenire e sanzionare, fenomeni e pratiche corruttive a tutti i livelli, sia verso l'interno che verso l'esterno; per tale motivo il Codice Etico sarà periodicamente rivisto ed integrato secondo le esigenze e le necessità.

### **3. La struttura del codice etico**

Il presente Codice Etico è costituito:

- *dai principi generali sulle relazioni con i portatori di interessi*, che definiscono in modo astratto i valori di riferimento nelle attività della Cooperativa;
- *dai criteri di condotta verso ciascuna classe di portatori di interessi*, che forniscono nello specifico le linee guida e le norme alle quali la Cooperativa e i suoi Collaboratori sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici;
- *dalle modalità di attuazione*, che descrivono il sistema di controllo finalizzato all'osservanza del Codice Etico ed al suo miglioramento.

#### **4. Destinatari ed ambito di applicazione del codice**

Il Codice Etico si applica alla Cooperativa ed è conseguentemente vincolante per tutti i suoi dipendenti, collaboratori e amministratori, i quali sono tenuti, senza distinzioni o eccezioni, a osservare e a far rispettare i principi di seguito individuati.

A fronte di ciò, la Cooperativa promuove la più ampia diffusione del Codice presso tutti i soggetti interessati, la corretta interpretazione dei suoi contenuti, e fornisce gli strumenti più adeguati a favorirne l'applicazione.

La Cooperativa mette in atto, inoltre, le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice stesso.

#### **5. Principi di riferimento**

##### **5.1 Rispetto della legge**

Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione con i portatori d'interesse sono i principi etici cui la Cooperativa si ispira e da cui deriva i propri modelli di condotta, al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri clienti, favorire le migliori condizioni economiche e professionali per i soci, e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane.

A tal fine la Cooperativa esige dai propri amministratori, collaboratori e dipendenti in genere, e da chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto di tutte le norme vigenti, dei CCNL, dello Statuto e dei Regolamenti interni, nonché del presente Codice Etico.

##### **5.2 Onestà**

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività della Cooperativa, per le sue iniziative, i suoi rendiconti, le sue comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione e dell'operatività delle proprie risorse umane.

I rapporti con i portatori di interesse sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Per questo motivo viene rifiutata qualsiasi forma di beneficio o regalo, ricevuto od offerto, che possa essere inteso come strumento volto ad influire sulla indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse o del vantaggio della Cooperativa può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta.

##### **5.3 Trasparenza e completezza dell'informazione**

La Cooperativa riconosce il valore fondamentale della corretta informazione ai soci, agli organi ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e

contabile e in alcun modo giustifica azioni dei propri collaboratori che impediscano il controllo da parte degli enti od organizzazioni preposte.

La Cooperativa favorisce un flusso di informazioni continuo, puntuale e completo fra gli organi sociali, le diverse aree aziendali, la Direzione, le varie figure apicali, l'Organo di Vigilanza, e, ove necessario, verso le Pubbliche Autorità.

In ogni caso, le informazioni trasmesse all'esterno e all'interno dell'organizzazione stessa sono rispettose dei requisiti di veridicità, completezza e accuratezza, anche in relazione a dati economici, finanziari e contabili. Al fine osservare il rispetto di tali principi la Cooperativa si impegna ad effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente e a collaborare, ove previsto, con l'Amministrazione finanziaria. Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale dell'azienda.

#### 5.4 Diligenza e accuratezza nella formulazione ed esecuzione dei contratti

La Cooperativa si impegna, nel corso delle trattative, a rispettare i principi di trasparenza ed eticità. Nella formulazione di eventuali contratti, la Cooperativa, ha cura di specificare al contraente, in modo chiaro e comprensibile, i comportamenti da tenere nello svolgimento del rapporto instaurato.

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. La Cooperativa si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti.

#### 5.5 Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse

La Cooperativa persegue il proprio oggetto sociale nel rispetto della legge, dello Statuto e dei regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei propri soci, la propria funzione mutualistica, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio.

#### 5.6 Relazione con i Soci

La Cooperativa è fondata sulla partecipazione democratica dei soci all'esercizio della proprietà sociale e del controllo.

Per questo, la Cooperativa si impegna affinché a tutti i soci sia riconosciuta parità d'informazione, favorendo così la partecipazione diffusa e consapevole dei soci alle decisioni di loro competenza.

#### 5.7 Valorizzazione della partecipazione dei Soci

La Cooperativa, in attuazione del principio mutualistico, orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri soci, adoperandosi affinché le performance economiche siano tali da salvaguardare ed incrementare il valore dell'impresa.

La cooperativa si ispira e orienta la propria attività perseguendo valori di sostenibilità, accoglienza e comunità, offrendo una prospettiva di qualità della vita migliore a chi altrimenti sarebbe costretto a rimanere ai margini.

#### 5.8 Riservatezza delle informazioni

La Cooperativa assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia di tutela dei dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

Tutte le informazioni a disposizione della Società vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della tutela dei dati personali dei soggetti interessati alla luce del D. Lgs. 196/2003 e del Reg. UE 679/2016 (GDPR). La Cooperativa garantisce quotidianamente la tutela, l'integrità e la riservatezza dei dati personali che gestisce mettendo in atto misure tecniche e organizzative ritenute idonee, ai sensi dell'art. 32, GDPR, alla prevenzione di episodi di danneggiamento, perdita e/o distruzione dei dati personali.

Il personale che a qualsiasi titolo entri in possesso di informazioni di interesse aziendale o relativamente a qualsiasi portatore di interesse, in nessuna maniera si deve sentire autorizzato a diffonderle o utilizzarle al di fuori degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dalle direzioni aziendali.

#### 5.9 Valore delle Risorse Umane

Le Risorse Umane sono un fattore indispensabile per la realizzazione della mission della cooperativa. Per questo motivo, la Cooperativa tutela e promuove il valore delle Risorse Umane allo scopo di massimizzarne il grado di soddisfazione e di migliorare ed accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun collaboratore. Si intendono come Risorse Umane sia i dipendenti, sia i collaboratori, sia gli amministratori che prestano la loro opera a favore della Società in forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato. La Cooperativa riconosce la centralità del portatore di interesse Risorse Umane e l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando quanto possibile le capacità del singolo. Ritiene, inoltre, di primaria importanza l'informazione e la formazione continua di tali Risorse, non solo in materia di sicurezza sul lavoro e qualità di prodotto.

La Cooperativa garantisce in ogni momento condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri ed applica ai propri dipendenti la legislazione ed i contratti di lavoro vigenti.

#### 5.10 Equità dell'Autorità

Nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche - in special modo con i collaboratori - la Cooperativa si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso.

In particolare, la Cooperativa garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia del collaboratore, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori.

#### 5.11 Integrità della Persona

La Cooperativa garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Perciò non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

#### 5.12 Imparzialità

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi portatori di interesse (i rapporti con i soci, la selezione e la gestione del personale, l'organizzazione del lavoro, la gestione dei clienti, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano), la Cooperativa evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori. La Cooperativa opera con imparzialità, evitando in ogni circostanza trattamenti di favore.

A tal fine, la Società non intrattiene con i vari portatori di interesse, rapporti tali da poter compromettere l'indipendenza di giudizio o comunque tali da vulnerare l'imparzialità propria e degli stessi portatori di interesse.

Al fine di garantire la piena attuazione di tale imparzialità, non è ammessa alcuna forma di regalo o omaggio che possa essere intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque finalizzata ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività della Cooperativa.

#### 5.13.1 Prevenzione di pratiche corruttive nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e tra Privati

I rapporti della Cooperativa e dei Destinatari nei confronti delle istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali ("Istituzioni"), nonché nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico esercizio, ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni o servizi, di pubbliche istituzioni, di pubbliche amministrazioni, di enti pubblici, anche economici, di enti o società pubbliche di carattere locale, nazionale o internazionale ("Pubblici Funzionari") sono intrattenuti da ciascun amministratore e da ciascun dipendente, quale che sia la funzione o l'incarico, o, se del caso,

da ciascun collaboratore, nel rispetto della normativa vigente e sulla base dei principi generali di correttezza e di lealtà, adeguando la propria condotta al rispetto dell'imparzialità e del buon andamento cui è tenuta la Pubblica Amministrazione.

I contatti con le Istituzioni e i Pubblici Funzionari sono limitati a chi è specificatamente e formalmente incaricato dalla Cooperativa di trattare o di avere contatti con tali amministrazioni, funzionari pubblici, enti, organizzazioni e/o istituzioni.

Sono proibiti i pagamenti illeciti nei rapporti con le Istituzioni o con i Pubblici Funzionari. Tutti i Destinatari sono tenuti ad astenersi dall'effettuare corresponsioni di qualunque entità al fine di ottenere benefici illeciti nel rappresentare gli interessi della Cooperativa di fronte alla Pubblica Amministrazione.

La Cooperativa vieta espressamente pratiche di corruzione, favoritismi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o indirette anche attraverso promesse di vantaggi personali, nei confronti di qualunque soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione. In particolare, non sono consentiti e sono espressamente vietati i seguenti comportamenti:

- offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti e benefici materiali di qualsiasi entità a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio al fine d'influenzare o ottenere un atto del loro ufficio;
- offrire regali, omaggi o altre liberalità che possano costituire forme di pagamento a funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione;
- accogliere richieste di denaro, favori, utilità da soggetti, persone fisiche o giuridiche che intendono entrare in rapporti di affari con la Cooperativa nonché da qualunque soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione.

Atti di cortesia, come omaggi, contribuzioni a spese di rappresentanza sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

La Cooperativa vieta altresì nei rapporti tra privati, pratiche di corruzione, favoritismi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o indirette anche attraverso promesse di vantaggi personali.

La Cooperativa non si farà mai rappresentare, nell'ambito dei rapporti con le Istituzioni o con Pubblici Funzionari, da Amministratori, Dipendenti o Collaboratori con riferimento ai quali si possano creare conflitti di interesse.

A tal proposito la Cooperativa vieta che vengano nominati quali propri rappresentanti soggetti che:

- siano dediti alla corruzione;
- siano stati accusati di condotta illecita negli affari;
- siano in conflitto di interessi o abbiano rapporti familiari o di altro genere, di cui si abbia conoscenza, tali da poter influenzare illecitamente le decisioni di un qualunque soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione.

Allo scopo di evitare o comunque arginare drasticamente il rischio relativo ai comportamenti sopra descritti ogni dipendente, in ragione dei propri poteri e funzioni, deve riferire tempestivamente al proprio superiore ed all'Organismo di Vigilanza, dubbi in ordine a possibili violazioni del Codice da parte di collaboratori esterni.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione, la Cooperativa ed i Destinatari dovranno operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

Fermi restando tutti gli obblighi imposti dalla vigente normativa in materia, i Destinatari del presente Codice si asterranno, nel corso di trattative d'affari, di richieste o di rapporti commerciali con le Istituzioni o con Pubblici Funzionari, dall'intraprendere (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti delle Istituzioni o Pubblici Funzionari, a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire, accettare o incoraggiare omaggi, favori o pratiche commerciali o comportamentali che non siano improntati alla più aperta trasparenza, correttezza e lealtà e, in ogni caso, che non siano conformi alla vigente normativa applicabile;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti o che comunque violino la parità di trattamento e le procedure di evidenza pubblica attivata dalle istituzioni o da Pubblici Funzionari.

La Cooperativa condanna qualsiasi comportamento volto ad ottenere, da parte dello Stato, delle Comunità europee o di altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

La Cooperativa garantisce il rispetto del vincolo di destinazione di contributi, sovvenzioni o finanziamenti finalizzati a favorire qualsivoglia iniziativa, ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee anche di modico valore e/o importo.

#### 5.13.2 Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse

La Cooperativa previene o gestisce eventuali conflitti di interesse fra i propri soci, dipendenti, amministratori, collaboratori e la Pubblica Amministrazione, che coinvolgano l'attività della stessa Cooperativa. In particolare, la Cooperativa richiede che tali rapporti siano portati in evidenza fin dal loro instaurarsi e che siano gestiti in conformità a quanto previsto nel presente Codice.

Per "situazione di conflitto di interesse" si intende sia il caso in cui un collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione di impresa e dal bilanciamento degli interessi dei portatori di interesse o si avvantaggi "personalmente" di opportunità d'affari dell'impresa, sia il caso in

cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione, nei loro rapporti con la Cooperativa.

La Cooperativa richiede alle proprie parti interessate di dare tempestiva comunicazione all'OdV di eventuali conflitti fra gli interessi di propri soci, dipendenti, amministratori, collaboratori e quelli della Società. Al fine di prevenire e gestire correttamente eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche potenzialmente dannose per la Cooperativa, al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro, la Cooperativa richiede ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo di sottoscrivere un'apposita dichiarazione che esclude la presenza di condizioni di conflitto di interesse tra singolo e Cooperativa, o, in caso di esistenza di tali condizioni, ne chiarisca la natura.

#### 5.14 Qualità dei servizi

La Cooperativa persegue la propria missione attraverso l'offerta di servizi e prodotti di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme cogenti.

Lo stile di comportamento della Società nei confronti dei clienti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. In particolare, nella comunicazione con i clienti la Cooperativa assicura completezza, correttezza e chiarezza di tutte le informazioni inerenti caratteristiche, contenuti, natura e provenienza dei prodotti; nonché competenza e professionalità nell'erogazione dei servizi offerti garantendo la tutela dei propri collaboratori con l'obiettivo di fornire una risposta globale a persone che vivono in contesti a rischio di esclusione sociale.

#### 5.15 Responsabilità verso collettività e ambiente

La Cooperativa è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera.

Per questo motivo, la Cooperativa intende condurre le attività finalizzate al conseguimento dell'oggetto sociale in funzione dell'apprezzamento sociale, nel rispetto delle comunità locali e nazionali, e sostenere iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e accettazione sociale.

La Cooperativa si impegna ad operare ricercando un continuo equilibrio fra i diversi interessi coinvolti, come il benessere sociale e della collettività, il rispetto dell'ambiente, la cultura della sicurezza e della prevenzione dei rischi.

In particolare, la Cooperativa considera di elevata rilevanza le tematiche connesse all'ambiente ed alla sicurezza.

A tal fine nella gestione delle attività aziendali la Cooperativa tiene conto della salvaguardia ambientale e della efficienza energetica.

## 6. Norme di comportamento

### 6.1 Soci

La Cooperativa crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità e la completezza di informazione e tutela il loro interesse nel rispetto della mutualità che le è propria.

Il Modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 dalla Cooperativa nei confronti dei soci è principalmente indirizzato a:

- realizzare la massima trasparenza nei confronti dei portatori di interesse dell'impresa;
- rispondere alle aspettative legittime dei soci;
- evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori;
- agire con la massima correttezza e trasparenza nei confronti dell'Assemblea dei soci;
- garantire un flusso di informazioni continuo e corretto verso il Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei soci e l'OdV, nonché fra questi stessi organi;
- evitare qualsiasi tipo di condotta volta ad influenzare le decisioni dell'Assemblea dei soci;
- prevenire scorrette informazioni amministrative e finanziarie da parte della struttura nei confronti dei soci;
- evitare discriminazioni dei soci in base a sesso, razza, lingua, religione, nazionalità, opinioni politiche, condizioni personali e sociali;
- assicurare ai soci la piena partecipazione democratica all'esercizio dell'attività sociale e al governo della Società;
- garantire l'attuazione dello scopo sociale nel rispetto dei principi della mutualità e della cooperazione stabiliti dall'art. 3 dello Statuto sociale.

Allo stesso modo, la Cooperativa richiede ai propri soci il pieno rispetto delle norme contenute nel presente Codice Etico e nel Modello organizzativo ex D. lgs. 231/2001.

### 6.2 Informativa societaria

La Cooperativa assicura la tenuta delle scritture contabili, la formazione e redazione del bilancio di esercizio, dei consuntivi economici, delle relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per il suo funzionamento, in conformità alle disposizioni di legge, ai principi, alle norme tecniche vigenti. A tal fine, la Cooperativa, attraverso i suoi organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Assemblea, OdV), vigila sull'operato degli amministratori, della Presidenza, della Dirigenza aziendale, o delle persone sottoposte alla loro vigilanza a qualsiasi titolo coinvolte nelle attività di formazione della contabilità, del bilancio o di altri documenti similari.

La Cooperativa favorisce una corretta e tempestiva informazione a tutti gli organi e alle funzioni interessate in ordine alla formazione del bilancio di esercizio, dei consuntivi economici, delle relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per il suo funzionamento, in conformità alle disposizioni di legge, ai principi, alle norme tecniche

vigenti. In particolare, garantisce informazioni continue e trasparenti verso l'Assemblea dei soci e il Consiglio di Amministrazione.

La Cooperativa determina altresì la corretta collaborazione tra i predetti organi e le funzioni aziendali e favorisce i previsti controlli da parte degli organi e delle funzioni competenti.

Ogni operazione e transazione viene correttamente registrata, autorizzata e ne viene conservata traccia anche attraverso sistemi informatizzati in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

La Cooperativa chiede ai soci, nelle figure di loro rappresentanza, al fine di svolgere al meglio la funzione mutualistica, il rispetto dei principi di correttezza, collaborazione, onestà, rispetto della legge in tutte le funzioni che li vedono coinvolti nello svolgimento delle attività societarie.

### 6.3 Risorse Umane

#### 6.3.1 Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze della Cooperativa, nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati, evitando qualsiasi forma di favoritismo, clientelismo o nepotismo.

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

Nelle fasi di selezione e assunzione la funzione aziendale preposta, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta comportamenti per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato).

#### 6.3.2 Costituzione del rapporto di lavoro

Tutto il personale viene assunto con regolare contratto di lavoro; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare, né da parte della Cooperativa, né da parte di suoi fornitori, subappaltatori e collaboratori.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente/collaboratore/ l'amministratore riceve informazioni complete ed accurate relative a:

- le caratteristiche delle mansioni e della funzione da svolgere;
- gli elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente;
- le normative e procedure da adottare al fine di evitare i rischi per la salute connessi all'attività lavorativa;
- il presente Codice Etico.

Tali informazioni sono presentate al personale in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

### *6.3.3 Valutazione del personale*

È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori (ad esempio in caso di promozione o trasferimento) e/o sulla base di considerazioni di merito (ad esempio assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti). L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in generale della cura dei figli.

La valutazione dei collaboratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili, la funzione personale e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, la funzione personale opera per impedire favoritismi, forme di clientelismo o forme di nepotismo (ad esempio, escludendo rapporti di dipendenza gerarchica tra collaboratori legati da vincoli di parentela).

### *6.3.4 Abuso di autorità*

Nella gestione dei rapporti gerarchici è vietato qualsiasi abuso di autorità.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

### *6.3.5 Diffusione delle politiche del personale*

Le politiche di gestione del personale sono rese disponibili a tutti i collaboratori attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale.

### *6.3.6 Valorizzazione e formazione del personale*

Le funzioni preposte utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti all'interno della Cooperativa, attivandosi al fine di favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori. In quest'ambito, riveste particolare importanza la comunicazione da parte delle funzioni preposte dei punti di forza e di debolezza del collaboratore, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.

La Società attua adeguati programmi di formazione ed addestramento al fine di mantenere le competenze ed accrescere e valorizzare la professionalità dei propri collaboratori. È prevista una formazione istituzionale erogata in determinati momenti della vita aziendale del collaboratore (ad esempio, per i neoassunti è prevista una formazione ai fini del D. Lgs.

231/2001, un'introduzione all'azienda, e la formazione obbligatoria ex TU 81/2008) e una formazione ricorrente rivolta al personale operativo.

#### *6.3.7 Gestione del tempo di lavoro dei collaboratori*

Ogni funzione preposta è tenuta a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

#### *6.3.8 Coinvolgimento dei collaboratori*

È assicurato il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Il collaboratore deve partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione ed indipendenza di giudizio.

L'ascolto dei vari punti di vista, compatibilmente con le esigenze aziendali, consente alle funzioni preposte di formulare le decisioni finali; il collaboratore deve, comunque, sempre concorrere all'attuazione delle attività stabilite.

#### *6.3.9 Salute e sicurezza*

La Cooperativa promuove e diffonde in tutte le sedi la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi, anche attraverso formazione specifica, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori.

Tutti i dipendenti, collaboratori e amministratori sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure di salute e sicurezza previste dalle procedure e dai regolamenti interni.

#### *6.3.10 Gestione delle informazioni e riservatezza*

La privacy dei dipendenti, collaboratori, amministratori e la riservatezza delle informazioni è tutelata nel rispetto della normativa di riferimento, adottando standards che specificano le informazioni che la Cooperativa richiede al collaboratore e le relative modalità di trattamento e di conservazione. È esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei collaboratori.

Dipendenti, collaboratori e amministratori sono tenuti a conoscere la politica per la tutela della riservatezza e della sicurezza delle informazioni adottata dalla cooperativa ed attuare quanto previsto, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

#### *6.3.11 Integrità e tutela della persona*

La Cooperativa si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali).

#### 6.4 Doveri delle Risorse Umane

##### 6.4.1 *Obblighi di condotta*

Tutti i dipendenti/collaboratori/amministratori si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti dal contratto di lavoro e da quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti.

La collaborazione del personale è per la Cooperativa un elemento di fondamentale importanza sul quale basare una corretta gestione societaria. In particolare, la Cooperativa sposa principi di trasparenza e correttezza in qualsiasi fase del processo aziendale, principi che potranno essere perseguiti solo in condizione di leale e precisa collaborazione, anche attraverso una trasparente circolazione delle informazioni. In particolare, tutto il personale coinvolto nelle attività di formazione del bilancio o di altri documenti similari deve garantire la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite, l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni, segnalare i conflitti di interesse e non deve in alcun modo commettere o concorrere con altri a commettere violazioni penali della normativa tributaria (art. 25-quinquiesdecies D.lgs. n. 231/ 2001).

Gli Amministratori ed i loro collaboratori:

- nella redazione del bilancio, di comunicazioni al mercato o di altri documenti similari devono rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria con verità, chiarezza e completezza;
- devono rispettare puntualmente le richieste di informazioni da parte del Collegio sindacale e facilitare in ogni modo lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione;
- presentare all'Assemblea atti e documenti completi e corrispondenti alle registrazioni contabili;
- fornire agli organi di vigilanza informazioni corrette e complete sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria;
- monitorare l'evoluzione del piano normativo di riferimento, effettuato anche con il supporto di consulenti esterni, al fine di garantire l'adeguamento alle nuove leggi in materia fiscale;
- effettuare controlli volti ad assicurare l'accuratezza e la completezza delle informazioni utilizzate per il calcolo delle imposte;
- monitorare costantemente gli adempimenti di legge, al fine di evitare ritardi e imprecisioni nella presentazione di dichiarazioni e/o documenti fiscali;

- controllare la completezza e l'accuratezza delle imposte pagate e i crediti maturati nei confronti dell'erario.

#### *6.4.2 Gestione delle informazioni*

Tutti i dipendenti/collaboratori/amministratori devono conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. Sono tenuti ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

È obbligo di ogni dipendente, collaboratore e amministratore assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa. Il personale che a qualsiasi titolo entri in possesso di informazioni di interesse aziendale o relativamente a qualsiasi portatore di interesse, deve mantenere l'informazione riservata e in nessuna maniera si deve sentire autorizzato a diffonderla o utilizzarla al di fuori degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dalla direzione aziendale.

#### *6.4.3 Conflitti di interesse*

Ogni dipendente, collaboratore e amministratore della Cooperativa è tenuto ad agire con assoluta correttezza e lealtà in tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare concretamente un conflitto con gli interessi della Cooperativa o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico.

Ogni dipendente, collaboratore e amministratore della Cooperativa è tenuto ad astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali venga a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

La Cooperativa riconosce e rispetta il diritto dei propri dipendenti, collaboratori e amministratori a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della Cooperativa, purché si tratti di attività consentite dalla legge e dalle norme contrattuali e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti, collaboratori o amministratori.

Tutti i dipendenti, collaboratori, amministratori, soci della Cooperativa sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- svolgere funzioni di vertice (amministratore delegato, amministratore, responsabile di funzione) o avere interessi economici o finanziari presso fornitori, clienti, concorrenti o partners commerciali della Cooperativa;

- utilizzare la propria posizione nella Cooperativa o le informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi della Cooperativa;
- svolgere attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti, enti pubblici, enti o organizzazioni di pubblico interesse;
- accettare o offrire denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la Cooperativa;
- ricoprire cariche pubbliche presso enti che possono avere rapporti con la Cooperativa, così da creare le condizioni per un potenziale conflitto di interesse.

Gli amministratori, collaboratori, dipendenti con funzioni apicali, chiamati a prendere decisioni in attività quando vi sia palese conflitto fra gli interessi personali e quelli della Cooperativa, devono:

- comunicare l'esistenza e le caratteristiche di tale conflitto all'OdV o al proprio referente aziendale;
- astenersi dall'esercitare il proprio ruolo decisionale e demandare tale ruolo ad altri preposti dall'organizzazione aziendale;
- nel caso in cui la suddetta astensione/delega non sia possibile, coinvolgere comunque nel processo decisionale altri soggetti al fine di dare maggiore trasparenza al processo stesso.

Al fine di prevenire e gestire correttamente eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche potenzialmente dannose per la Cooperativa, al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro, la Cooperativa richiede ai propri amministratori di sottoscrivere un'apposita dichiarazione che esclude la presenza di condizioni di conflitto di interesse tra singolo e Cooperativa, o, in caso di esistenza di tali condizioni, ne chiarisca la natura.

#### *6.4.4 Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della Cooperativa*

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore della Cooperativa è tenuto ad operare con la dovuta cura e diligenza per tutelare i beni di proprietà della Cooperativa, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando, ove opportuno, il loro impiego.

Ogni dipendente, collaboratore e amministratore della Cooperativa, è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le strutture preposte riguardo ad eventuali minacce o eventi dannosi per la Cooperativa stessa o per i suoi beni. In particolare, ogni dipendente, collaboratore e amministratore della Cooperativa è tenuto a:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare usi impropri che possano causare costi indebiti, danni o riduzione di efficienza o comunque in contrasto con l'interesse della Cooperativa;

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche e procedure interne, anche non formalizzate, al fine di non compromettere la funzionalità, la protezione e la sicurezza di sistemi informatici, apparecchiature ed impianti della Cooperativa;
- operare sempre nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla Legge e dalle procedure interne, al fine di prevenire possibili danni a cose, a persone o all'ambiente;
- utilizzare i beni di proprietà della Cooperativa, di qualsiasi tipo e valore, nel rispetto della legge, delle normative interne e dei principi del presente Codice Etico;
- utilizzare i beni della Cooperativa esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa; comunque, è vietato, salvo quando previsto da normative specifiche o accordi aziendali, l'utilizzo o la cessione dei beni stessi da parte di terzi o a terzi, anche temporaneamente; operare, nel limite del possibile, al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce ai beni ed alle risorse assegnate o presenti, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

La Cooperativa si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni ed infrastrutture utilizzando ogni forma di sistema di rilevazione dati e controllo operativo, nonché di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti in materia di riservatezza delle informazioni (legge sulla privacy, statuto dei lavoratori, ecc.).

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni dipendente, collaboratore e amministratore della Cooperativa è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi.

#### *6.4.5 Regali, omaggi e benefici*

Nei rapporti di affari con i portatori di interesse sono vietati eventuali dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, se non di natura e valore tali da non compromettere l'immagine della Cooperativa e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato. In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità sono gestiti solo da Responsabili aziendali autorizzati. Eventuali sponsorizzazioni o elargizioni in beneficenza sono gestite dal Presidente e dal Direttore Generale, o da soggetti espressamente autorizzati.

Il dipendente, collaboratore, amministratore che riceva/offra doni o trattamenti di favore che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, deve immediatamente avvertirne l'OdV e il superiore gerarchico. Quest'ultimo ne darà immediata notizia agli specifici organi e/o alla

competente funzione aziendale che, dopo le preliminari verifiche, prenderà i provvedimenti opportuni.

La gestione dei rapporti con i portatori di interesse si basa su relazioni di estrema chiarezza, evitando, per quanto possibile, eccessi di reciproca dipendenza.

#### *6.4.6 Rispetto delle norme contenute nel Codice Etico*

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, è tenuto a conoscere le norme contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla Legge o da procedure e regolamenti interni.

I dipendenti, collaboratori, amministratori hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice Etico;
- rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali o all'Organismo di Vigilanza, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori, ai referenti aziendali o all'OdV qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni o semplice richiesta di violazioni;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice Etico e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

## 6.5 Clienti

### *6.5.1 Stile di comportamento dei collaboratori*

Lo stile di comportamento della Cooperativa nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. Ciascun dipendente, collaboratore, amministratore della Cooperativa, pertanto, dovrà:

- fornire, con efficienza, cortesia e tempestività, nei limiti delle previsioni contrattuali, servizi di alta qualità, che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente;
- fornire, ove necessario e nei modi e nelle forme previste dalle politiche aziendali, accurate ed esaurienti informazioni circa i servizi forniti dalla Cooperativa, in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- soddisfare le attese dei clienti in termini di onestà, trasparenza e pieno rispetto della legge e degli accordi contrattuali.

### *6.5.2 I contratti e le comunicazioni ai clienti*

I contratti e le comunicazioni ai clienti della Cooperativa (compresi i messaggi pubblicitari) sono:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

Scopi e destinatari delle comunicazioni determinano, di volta in volta, la scelta dei canali di contatto più idonei alla trasmissione dei contenuti senza avvalersi di eccessive pressioni e sollecitazioni, e impegnandosi a non utilizzare strumenti pubblicitari ingannevoli o non veritieri.

### *6.5.3 Clienti Pubblici*

Anche nella gestione dei rapporti con i clienti pubblici, la Cooperativa rispetta i principi sopra esposti. Tuttavia, stante la particolare natura del contraente pubblico, la Cooperativa si impegna ad adottare ulteriori comportamenti precauzionali. In particolare:

- è vietato qualsivoglia comportamento che possa essere anche soltanto interpretato come di natura collusiva o comunque idoneo a pregiudicare i principi cardine del presente Codice;
- è vietata qualsiasi promessa, richiesta, offerta a/da Pubblico Ufficiale, Incaricato di Pubblico Servizio o dipendente della Pubblica Amministrazione finalizzata ad eludere la normativa sulle trattative contrattuali con la Pubblica Amministrazione;
- la Cooperativa assicura una corretta comunicazione verso la Pubblica Amministrazione, attuata attraverso canali deputati, gestita esclusivamente da figure istituzionali e con la garanzia di trasmissione di informazioni complete e veritiere.

## **6.6 Fornitori**

### *6.6.1 Scelta dei fornitori*

Il rapporto corretto e trasparente con i fornitori rappresenta un aspetto rilevante del successo della Cooperativa.

La selezione dei fornitori avviene nel rispetto della legge.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando ove possibile forme di dipendenza.

I processi di approvvigionamento di beni e servizi sono improntati alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore, sono inoltre fondati su comportamenti precontrattuali e contrattuali tenuti nell'ottica di un'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

In ogni caso, la selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto avvengono sulla base di parametri obiettivi, quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza, l'eticità, il rispetto della legge.

Più in generale, nella selezione dei fornitori la Cooperativa considera requisiti di riferimento:

- la professionalità dell'interlocutore;
- la disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, strutture organizzate, capacità e risorse progettuali, know-how, etc.;
- l'esistenza ed effettiva attuazione di sistemi di gestione qualità, sicurezza e ambiente;
- la tenuta di condotte rispettose dell'ambiente;
- la tenuta di condotte che non si riversino negativamente sull'immagine e sul buon nome della Cooperativa.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e servizi la Cooperativa:

- adotta, nella selezione dei fornitori, i criteri di valutazione previsti dalle procedure esistenti, in modo oggettivo e documentabile;
- non preclude ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta dei candidati criteri oggettivi e documentabili (cfr. PRO 3.2 del Sistema di Gestione Aziendale), nel rispetto comunque dei principi di cooperazione e mutualità di cui allo Statuto sociale;
- assicura in fase di selezione del fornitore una concorrenza sufficiente a garantire la qualità dei servizi commissionati considerando una rosa adeguata di candidati, eventuali deroghe devono essere autorizzate e documentate;
- mantiene un dialogo franco ed aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali;
- osserva e pretende l'osservanza di tutti gli obblighi imposti dalla normativa vigente, in materia di sicurezza, appalti, versamenti contributivi e fiscali, nell'ambito dei rapporti di appalto, fornitura e approvvigionamento.

In ogni caso, nell'ipotesi che il fornitore, nello svolgimento della propria attività per la Cooperativa, adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice, la Cooperativa è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

#### *6.6.2 Tutela degli aspetti etici nelle forniture*

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento di beni e servizi ai principi etico ambientali di riferimento, la Cooperativa potrà richiedere, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale e/o ambientale. A tal fine, nei singoli contratti potranno essere predisposte apposite clausole.

#### 6.7 Ambiente e sicurezza

La Cooperativa, in linea con l'obiettivo di uno "sviluppo durevole e sostenibile" che caratterizza sempre più la politica ambientale europea, ritiene indispensabile gestire le risorse in maniera oculata e lungimirante, al fine di preservare l'ambiente. In campo ambientale la Cooperativa ha definito i seguenti principi d'azione:

- definire piani e programmi operativi rispettosi dell'ambiente in tutte le attività aziendali;
- valutare, controllare e, ove possibile, minimizzare l'impatto dei processi e dei servizi, migliorandone continuamente i risultati e le performance aziendali;
- rispettare con tempestività i requisiti di legge in materia ambientale;
- adottare un sistema di gestione ambientale per prevenire, controllare e ridurre l'impatto delle attività, individuando le responsabilità, formando le persone, definendo obiettivi concreti e misurabili;
- gestire gli impianti attraverso un uso efficace dell'energia, dei materiali e delle risorse naturali, perseguendo la riduzione dell'impatto ambientale, degli sprechi e dei rifiuti e, ove possibile, l'utilizzo di fonti rinnovabili;
- favorire canali di comunicazione, ascolto e dialogo con tutti i portatori di interesse, ed in particolare con le istituzioni preposte, fornendo informazioni sui risultati ambientali.

I dipendenti, collaboratori, amministratori e fornitori di servizi esterni, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di valutazione e prevenzione dei rischi, di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

Le problematiche di igiene e sicurezza riscontrate nei vari settori e sedi vengono discusse e condivise; ciò favorisce un atteggiamento costruttivo per la formulazione di proposte operative concrete volte a migliorare la prevenzione degli infortuni in azienda.

In particolare, la Cooperativa, anche attraverso la collaborazione attiva dei suoi dipendenti, collaboratori, amministratori e fornitori di servizi esterni:

- promuove ed attua ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possano mettere a repentaglio la sicurezza e la salute delle persone, escludendo qualsiasi forma di eccezione o deroga alle procedure interne a tale scopo adottate;
- collabora con i propri portatori di interesse, sia interni (es. dipendenti), sia esterni (es. istituzioni), per ottimizzare la gestione dei profili relativi alle tematiche sulla salute, sicurezza e ambiente;
- mantiene elevati standards di sicurezza e tutela dell'ambiente nel rispetto della normativa vigente;
- adotta una politica di utilizzo di prodotti compatibili con la tutela dell'ambiente e della sicurezza dei lavoratori.

## 6.8 Collettività

La Cooperativa è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone attenzione, nel proprio operato, a contemperarne gli interessi.

La Cooperativa ritiene che il dialogo con i portatori di interesse sia di importanza strategica per un corretto sviluppo della propria attività e instaura, ove possibile, un canale stabile di dialogo con le associazioni di rappresentanza dei propri portatori di interesse, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi.

#### *6.8.1 Rapporti con le istituzioni pubbliche*

I rapporti con le istituzioni pubbliche, locali, nazionali ed internazionali, volti al presidio degli interessi complessivi della Cooperativa e collegati all'attuazione dei suoi programmi, sono riservati esclusivamente alle funzioni ed alle responsabilità a ciò delegate. La Cooperativa si impegna a instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello sia locale, che nazionale e comunitario. Tali rapporti dovranno essere orientati a criteri di massima trasparenza e correttezza, rigore e coerenza, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

#### *6.8.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali*

La Cooperativa nel fornire eventuali contributi a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, adotta procedure e forme documentate, tracciate e conformi alla normativa vigente.

In ogni caso, tali contributi sono slegati da qualsiasi interesse, diretto o indiretto, della Cooperativa ad ottenere agevolazioni, turbative, trattamenti di favore. In nessun caso i suddetti contributi saranno elargiti in un'ottica di reciprocità, escludendosi dunque ogni forma di scambio politico.

#### *6.8.3 Rapporti con le realtà non profit*

La Cooperativa considera con favore e, se del caso, fornisce sostegno ad iniziative sociali e culturali orientate alla promozione della persona ed al miglioramento della qualità di vita, previa approvazione dei Responsabili aziendali.

La Cooperativa è nata in seno all'Associazione Papa Giovanni XXIII di cui condivide i principi e la fede, per questa ragione considera come partner privilegiati tutte le realtà da essa promosse e più in generale le organizzazioni no-profit.

#### *6.8.4 Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni*

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure e politiche adottate dalla Cooperativa.

Le comunicazioni verso l'esterno seguono i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e sono volte a favorire la conoscenza delle politiche aziendali, dei programmi e dei progetti della Cooperativa.

I rapporti con i mass media sono improntati sulla base di questo principio e sono riservati esclusivamente alla Presidenza, che li gestisce in conformità alle politiche adottate dalla Cooperativa.

I dipendenti, collaboratori e amministratori non possono fornire informazioni all'esterno, né impegnarsi a fornirle, senza l'autorizzazione della Presidenza.

In nessun modo o forma i dipendenti, collaboratori e amministratori possono offrire pagamenti, regali, o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale di funzioni dei mass media, o che possano ragionevolmente essere interpretati come tali.

#### 6.9 Pubblica Amministrazione

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, dei principi fissati nel Codice Etico e nei protocolli previsti dal Modello 231/2001, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti. A tal fine, l'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni preposte ed autorizzate, che svolgeranno il loro compito nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi del presente Codice Etico e nella completa osservanza dei protocolli interni di cui al Modello 231/2001.

La Cooperativa vieta ai propri dipendenti, collaboratori, amministratori o rappresentanti e, più in generale, a tutti coloro che operano nel suo interesse, in suo nome o per suo conto, di accettare, promettere od offrire, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego) in relazione a rapporti intrattenuti con Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio o i dipendenti, in genere, della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Qualsiasi dipendente, collaboratore, amministratore che riceva direttamente o indirettamente richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto della Cooperativa nel contesto dei rapporti con Pubblici Funzionari, Incaricati di Pubblico Servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione (italiana o di altri paesi esteri) o di altre Pubbliche Istituzioni, o con soggetti privati (italiani o esteri), deve immediatamente riferire

all'Organismo di Vigilanza e alla funzione interna competente per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato o internazionali è, pertanto, riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a esplicitare l'attività della Cooperativa, a rispondere a richieste o ad atti di sindacato ispettivo (interrogazioni, interpellanze), o comunque a rendere nota la posizione della Cooperativa su temi rilevanti.

#### *6.9.1 Gestione finanziamenti e appalti pubblici*

La Cooperativa, nella richiesta e nella gestione di agevolazioni, contributi e finanziamenti di qualsiasi natura ottenuti dallo Stato, da altro ente pubblico o dall'Unione Europea, pretende dai suoi dipendenti, collaboratori e amministratori il rispetto dei principi di legalità, trasparenza e correttezza.

A tal fine, la Cooperativa e i suoi dipendenti, amministratori, collaboratori e rappresentanti a qualsiasi titolo devono:

- operare, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori istituzionali a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni della Cooperativa in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- evitare e condannare comportamenti volti ad ottenere qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato, o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni, documenti, rendiconti allo scopo alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse, o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di sistemi informatici o telematici, volti ad indurre in errore l'ente erogatore;
- compiere uno scrupoloso controllo dei dati contenuti nelle dichiarazioni rivolte agli enti erogatori;
- evitare destinazioni di fondi pubblici, anche di modico valore e/o importo, a finalità diverse da quelle per cui sono stati ottenuti.

La Cooperativa nella partecipazione a gare di appalto adotta condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà e legalità verso l'ente pubblico e gli altri soggetti concorrenti.

Nella gestione e partecipazione ad appalti pubblici, la Cooperativa opera nel pieno rispetto della normativa vigente, in particolare adeguandosi a quanto previsto dal Codice dei Contratti Pubblici (il Decreto Legislativo 50/2016), dai regolamenti attuativi, 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.

In particolare, la Cooperativa si astiene dal tenere comportamenti anticoncorrenziali, quali:

- promesse, offerte, dazioni rivolte ai concorrenti al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara, o affinché essi non concorrano, o ritirino l'offerta o presentino offerte palesemente abnormi;
- accordi con i concorrenti volti a condizionare il prezzo di aggiudicazione/ negoziazione, o altre condizioni contrattuali.

La Cooperativa si astiene altresì da qualsiasi offerta, di denaro, utilità, beni di valore, o condizioni di vantaggio anche indiretto ai dipendenti pubblici che promuovono o gestiscono a qualunque titolo appalti o trattative con enti pubblici.

Il personale della Cooperativa deputato alla predisposizione della documentazione necessaria per la partecipazione agli 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 e dai bandi pubblici.

In ogni caso la Cooperativa e i suoi dipendenti, collaboratori e amministratori si impegnano a riferire all'OdV qualsiasi notizia di condotte contrarie ai principi sopra esposti di cui essi vengano a conoscenza, anche se tenuti da eventuali concorrenti e/o partners.

## 7. Sistema di controllo interno e modalità di attuazione del codice etico

### 7.1 Sistema di controllo interno

È politica della Cooperativa diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. L'attitudine verso i controlli deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a 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/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Il sistema di controllo interno nel suo insieme deve ragionevolmente consentire:

- il rispetto delle leggi vigenti, delle procedure aziendali e del Codice Etico;
- il rispetto delle strategie e delle politiche della Cooperativa;
- la tutela dei beni, materiali e immateriali, della Cooperativa;
- 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 comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente, tutti i collaboratori, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

## 7.2 Organismo di Vigilanza (OdV)

È costituito un Organismo di Vigilanza a cui competono i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico:

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, attraverso l'applicazione di specifici compliance programs, piani di audit interni e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dai portatori di interesse interni ed esterni;
- ricevere e analizzare le segnalazioni di violazione del Codice Etico;
- assicurare la tutela dei segnalanti nei limiti previsti dalla legge;
- trasmettere al management aziendale e agli organi amministrativi la richiesta di applicazione di eventuali sanzioni per violazioni al presente Codice Etico;
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.

## 7.3 Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i portatori di interesse interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, l'Area che si occupa delle Risorse Umane predispone e realizza, anche in base alle eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano periodico di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice. Le iniziative di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

## 7.4 Segnalazioni "Whistleblowing"

La Cooperativa ha adottato un canale interno dedicato alla segnalazione di violazioni di condotte illecite conformi a quanto previsto dalla normativa applicabile in materia di whistleblowing (D.lgs. n. 24/2023). La gestione delle segnalazioni è demandata alla "Funzione whistleblowing", appositamente individuata a tale scopo dall'organo amministrativo della Cooperativa.

Il segnalante è tutelato contro qualsiasi ritorsione, vale a dire qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, ad eccezione dei casi espressamente previsti dalla legge.

Per ulteriori informazioni sul canale, sulle modalità e sui presupposti per effettuare le segnalazioni, nonché sulle misure di protezione applicate al segnalante, si rimanda espressamente alla "Procedura whistleblowing", allegato VII del Modello 231 adottato dalla Cooperativa, pubblicata sul sito istituzionale.

#### 7.5 Policy dell'organismo di vigilanza in materia trattamento dati personali

Per lo svolgimento delle attività di controllo e verifica, aggiornamento del Modello ex D.lgs. 231/2001, riunioni, redazione dei verbali, etc. l'OdV. può trattare dati personali (compresi quelli particolari, o relativi a condanne penali o reati), anche fornitigli dalla stessa Cooperativa, allo scopo di raccogliere le evidenze necessarie per dare seguito ai compiti oggetto dell'incarico, ovvero in adempimento agli obblighi previsti dal D.lgs. 231/01. L'OdV, pertanto, rispetta le prescrizioni previste dalla normativa vigente e richiede a tutti i suoi componenti di rispettare le stesse regole, vincolandoli alla riservatezza.

Ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679, e in base a quanto riportato nel "Parere sulla qualificazione soggettiva ai fini privacy degli Organismi di Vigilanza previsti dall'art. 6, D.lgs. dell'8 giugno 2001, n. 231", pubblicato dal Garante della privacy in data 12.05.2020, i componenti dell'OdV sono autorizzati dal Titolare al trattamento di tutti i dati finalizzato all'assolvimento delle funzioni che sono chiamati a svolgere.

Durante il periodo in cui l'OdV è in carica, i dati personali non sono comunicati a soggetti terzi se non previo consenso esplicito dell'interessato o in adempimento ad obbligo di legge, e decorso il termine dell'incarico l'OdV si limita alla mera conservazione degli atti, in conformità al Regolamento UE 2016/679. In ogni caso, non è prevista la diffusione dei dati personali.

#### 7.6 Violazioni del Codice Etico

La Cooperativa promuove la prevenzione di ogni forma di violazione del presente Codice etico e, a tale scopo, incoraggia i portatori di interesse a riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali condotte poste in essere in violazione del presente documento.

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'OdV riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie al Presidente, e nei casi più significativi, al Consiglio di Amministrazione, come previsto dal Sistema sanzionatorio adottato dalla Cooperativa.

#### 7.7 Linee guida del sistema sanzionatorio

Aspetto essenziale per l'effettività del presente Codice etico e del Modello 231 della Cooperativa è la predisposizione di un adeguato Sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.lgs. 231/01 e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Al riguardo, l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto

delle misure indicate nel Modello". Anche l'art. 7, comma 4, lettera b) stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello". Inoltre l'art. 6 comma 2bis sancisce che gli stessi Modelli "prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231/2001, compromette il rapporto fiduciario tra la Cooperativa ed i propri amministratori, soci, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Cooperativa incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello 231/2001, in modo adeguato e proporzionale, 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 e dei protocolli interni di cui al Modello 231/2001 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 diffondere il Codice Etico, i protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.