

Codice etico e di comportamento della cooperativa sociale

Deliberato dal Cda il 31 gennaio 2017

Codice etico e di comportamento della Comunità Giovanni XXIII Il Calabrone soc. coop. sociale
predisposto nel rispetto delle disposizioni del decreto legislativo 231/2001, costituisce parte integrante del Modello 231 deliberato
dal CdA/Assemblea della cooperativa sociale Il Calabrone il 31 gennaio 2017

Sommario

1. PREMESSA.....	2
1.1 PRESENTAZIONE E MISSION	2
2. NOTA DI LETTURA.....	2
3. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
4. VALORI.....	3
4.1 Cooperazione	3
4.2 Persone	3
4.3 Lavoro.....	3
4.4 Autonomia e indipendenza.....	4
4.5 Ambiente	4
4.6 Erogazione dei servizi in conformità ai principi di correttezza, lealtà e legalità	4
4.7 Collaborazione tra cooperative	5
4.8 Correttezza nell'uso di risorse pubbliche	5
4.9. Correttezza nei rapporti con le autorità giudiziarie, ispettive e di vigilanza	5
5. IMPEGNI PER IL GOVERNO E LA GESTIONE DELLA COOPERATIVA	5
5.1 Governo.....	6
5.2 Amministratori	6
5.3 Organi di controllo	7
5.4 Conflitti di interessi	7
6. LAVORO	7
6.1 Condizioni di lavoro	7
7. RISPETTO DELLA PRIVACY, DEI DATI SENSIBILI	8
8. RUOLI E RESPONSABILITÀ	8
9. PROFESSIONALITÀ AL LAVORO.....	8
10. CURA DEI PERCORSI DI INSERIMENTO	9
11. LAVORO A TITOLO PERSONALE	9
12. FORMAZIONE	9
13. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	9
14.CONDOTTE PER PREVENIRE INCIDENTI	10
15. CURA NELL'UTILIZZO DEGLI STRUMENTI DI LAVORO	10
16. RAPPORTI CON INTERLOCUTORI ESTERNI	11
16.1 Correttezza nei confronti degli enti pubblici	11
16.2 Correttezza con clienti e committenti	11
16.3 Correttezza nei confronti di partner, concorrenti e fornitori.....	12
16.4 Correttezza nei rapporti con autorità di vigilanza.....	12
17.SEGNALAZIONI E TUTELA DEI SEGNALANTI.....	13
17.1 Modalità di segnalazioni.....	13
18. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	13
18.1. Obiettivi del sistema disciplinare e sanzionatorio	13
18.2. Criteri per l'applicazione delle sanzioni	14
18.3. Vincoli disciplinari e sanzioni verso i soci.....	14
18.4. Sanzioni verso amministratori e componenti di organi di controllo	14
18.5. Sanzioni verso dirigenti o figure responsabili.....	14
18.6. Sanzioni verso i dipendenti	15
18.7. Sanzioni verso volontari e tirocinanti.....	15
18.8. Sanzioni verso collaboratori, consulenti, fornitori, partner	15
18.9. Sanzioni verso i membri dell'organismo di vigilanza.....	15
18.10. Sanzioni verso chi ostacola o non tutela le segnalazioni interne riservate.....	15

18.11. Sanzioni verso chi effettua segnalazioni interne infondate	16
18.12. Violazione del Codice etico	16

1. PREMESSA

Il presente Codice impegna la cooperativa, i soci, i dipendenti, le persone in inserimento, i tirocinanti, i volontari, chi a diverso titolo collabora con la cooperativa, i soggetti fornitori di servizi e prodotti, i partners commerciali.

Il codice etico stabilisce quali comportamenti tenere o evitare per tutelare sia la singola persona che l'intera cooperativa, informa sui reati ai quali la cooperativa è esposta e fornisce indicazioni su cosa fare nelle situazioni complesse, confuse, imbarazzanti, potenzialmente rischiose o ingiuste per le persone coinvolte o per l'intera cooperativa.

1.1 PRESENTAZIONE E MISSION

La società cooperativa sociale Comunità Giovanni XXIII Il Calabrone ha sede operativa, legale e amministrativa a San Pietro di Legnago (VR) e sede operativa a Cerea (VR). È stata costituita il 07 ottobre 1985 su iniziativa dell'Associazione Comunità Papa Giovanni XXIII fondata da Don Oreste Benzi, l'attività lavorativa oggetto della cooperativa fa riferimento alla legge 381/91 e nello specifico all'art. 1 "di tipo B". La cooperativa Il Calabrone si propone di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini sviluppando fra essi lo spirito mutualistico e solidaristico mediante l'organizzazione e lo svolgimento di attività agricole, industriali, commerciali e di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo e alla formazione al lavoro di persone svantaggiate o in situazione di fragilità sociale.

La cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale e in rapporto ad essa agisce. Questi principi sono: la priorità dell'uomo sul denaro e sul profitto, la centralità della persona, la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno professionale, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, il rispetto dei diritti dei lavoratori, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche, l'attività di rete territoriale con enti pubblici, consorzi, coordinamenti, associazioni, aziende, fondazioni e altre cooperative.

La cooperativa è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità senza fini di speculazione privata ed ha anche per scopo quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali per i soci e i lavoratori.

La cooperativa si ispira ad una visione dell'uomo che si rifà ai principi della Chiesa Cattolica.

I Soci della Cooperativa intendono perseguire gli obiettivi societari attraverso l'incarnazione del Vangelo nella società civile, facendosi carico delle situazioni di emarginazione, povertà e miseria, oppressione, sfruttamento e abbandono, facendo propria la vocazione e la missione che sono alla base dell'Associazione Comunità Papa Giovanni XXIII, conformemente al suo Statuto e alla sua Carta di Fondazione, in uno stile di *condivisione diretta di vita con gli ultimi* dove si mette insieme la vita con la vita, non più io e tu, ma noi insieme, non più io che assisto te, ma insieme verso un cambiamento, realizzando la *società del gratuito* in cui le persone più deboli sono messe al centro dell'organizzazione sociale, secondo i principi di *alterocentrismo* contrapposto all'egocentrismo della società del profitto, cercando la *rimozione delle cause* che creano e mantengono svantaggio ed emarginazione.

2. NOTA DI LETTURA

Al solo fine di rendere più fluida la lettura del codice, la cooperativa ha deciso di utilizzare il genere maschile in senso neutro.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Codice rispetta le disposizioni del decreto legislativo 231/2001 e costituisce parte integrante del Modello organizzativo 231 previsto dalla normativa e adottato dalla cooperativa.

Rispetta le Linee Guida ANAC 32/2016 (Linee guida per l'affidamento dei servizi a enti non profit e a cooperative sociali, deliberate dalla Autorità Nazionale Anticorruzione) che ribadiscono le disposizioni stabilite dal decreto legislativo 231/2001 (punto 12.3) e condizionano la possibilità di partecipazione ad affidamenti, gare e bandi pubblici al rispetto delle disposizioni introdotte dal decreto legislativo 231/2001.

Costituisce parte integrante del processo di adesione della Cooperativa al Protocollo di Legalità promosso dall' Alleanza Cooperativa Italiana.

Rispetta le linee guida emanate dalla Regione Veneto Allegato A al DGR 1971 del 21 dicembre 2018;

Rispetta l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

4. VALORI

4.1 Cooperazione

Questo codice di comportamento è ispirato ai valori e i principi promossi dalla Alleanza Cooperativa Internazionale: democrazia e partecipazione, volontarietà di adesione alla Cooperativa, partecipazione economica dei soci e gestione trasparente, parità di condizione dei soci, promozione ed educazione alla cooperazione, autonomia e indipendenza della Cooperativa, cooperazione con altre realtà cooperative, responsabilità e impegno verso la comunità. La cooperativa promuove e sviluppa la propria capacità di accoglienza definita come: "la capacità di integrare al proprio interno persone e personalità molto diverse tra loro, mantenendo una buona qualità e quantità di lavoro".

4.2 Persone

Il presente codice impegna, tutela e promuove i principi di equità, eguaglianza, dignità e integrità della persona:

- contrasta ogni discriminazione basata su sesso, nazionalità, religione, opinioni personali e politiche, età, salute e condizioni fisiche ed economiche;
- riconosce il valore della persona, come individuo, nelle condizioni di fragilità e ne rispetta i diritti;
- salvaguarda le persone da condizionamenti, disagi, pregiudizi, isolamenti o esclusioni derivanti o posti in essere da colleghi o dai superiori;

4.3 Lavoro

Con questo codice la cooperativa si impegna e impegna chiunque operi per suo conto a:

- rigettare e denunciare ogni forma di pregiudizio e discriminazione;
- salvaguardare l'integrità fisica, psicologica e culturale delle persone con le quali si lavora;
- adottare comportamenti responsabili circa la salute e la sicurezza sul lavoro;
- trattare con rispetto tutti i colleghi di lavoro.

La cooperativa vieta qualsiasi forma di molestia o di abuso e informa di tale divieto ogni persona e organizzazione che opera per conto della cooperativa.

La cooperativa invita tutte le persone o le organizzazioni che operano per suo conto a segnalare abusi o molestie direttamente al presidente o all'OdV.

La cooperativa si impegna a rilevare annualmente il grado di soddisfazione lavorativa. Nell'ambito di tale rilevazione verrà riservato specifico spazio per segnalare comportamenti che possano venire associati a forme di molestie o abusi.

La cooperativa contrasta ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile.

Nei contratti con committenti e con fornitori la cooperativa predispone idonee clausole contrattuali finalizzate a contrastare eventuali rapporti di lavoro con minori non conformi alle norme di legge e a contrastare ogni forma di sfruttamento minorile.

La cooperativa si impegna a non stipulare contratti o eventualmente a risolverli, qualora rilevi o venga a conoscenza di una forma di sfruttamento minorile.

La cooperativa mette a disposizione a tutti i lavoratori i riferimenti telefonici delle figure di responsabilità, al fine di facilitare la comunicazione e le eventuali segnalazioni di abusi, molestie, discriminazioni o comportamenti che arrechino o possano arrecare pregiudizio al lavoratore.

4.4 Autonomia e indipendenza

La cooperativa non abbraccia orientamenti ideologici o confessionali esclusivi ed escludenti, ma esprime e si impegna ad elaborare e a far valere la propria identità: **sociale**, in quanto impresa che si fa carico di soggetti deboli; **culturale**, in quanto opera per l'integrazione di punti di vista differenti e promuove una cultura della solidarietà, della condivisione e dei diritti di cittadinanza; **politica**, in quanto assume responsabilità che investono il bene comune.

Nei contesti sociali in cui opera, la cooperativa collabora con organizzazioni di volontariato, istituzioni e cittadini attivi per valorizzare le potenzialità dei territori e favorire comunità aperte e accoglienti, inclusive e solidali, impegnate a promuovere il bene comune.

4.5 Ambiente

I progetti e i servizi di cui si occupa la Cooperativa sono per loro natura a basso impatto ambientale. La Cooperativa svolge servizi e attività nel rispetto di quanto previsto dalle norme in materia ambientale, si impegna a utilizzare, per quanto possibile, prodotti ecologici, ecosostenibili, non inquinanti.

Nell'ambito della propria attività, la cooperativa pone attenzione al tema della tutela e della salvaguardia dell'ambiente. Si impegna a contribuire allo sviluppo sostenibile, anche attraverso il costante monitoraggio dei processi di lavoro e l'individuazione di soluzioni operative che comportino il minore impatto ambientale possibile.

Tutte le attività svolte dalla cooperativa devono essere svolte in modo conforme a quanto previsto dalle norme in materia ambientale. La cooperativa pone particolare attenzione alla raccolta differenziata dei rifiuti e alle attività da porre in essere affinché essi siano avviati ad un corretto ed efficace smaltimento.

La Cooperativa nell'ambito di propri processi di produzione che possano avere o provocare impatti ambientali (come definiti dalle normative) si impegna ad effettuare rilievi e analisi richieste, a porre in atto azioni di gestione e controllo sulle attività e sui rifiuti prodotti.

4.6 Erogazione dei servizi in conformità ai principi di correttezza, lealtà e legalità

Con l'adozione del presente codice la cooperativa si impegna e impegna chiunque operi per suo conto a:

- far conoscere e rispettare norme, direttive, accordi e regolamenti;
- operare con correttezza con partner, clienti e concorrenti;

- evitare comportamenti illeciti;
- ricercare rapporti trasparenti e costruttivi con committenti e clienti;
- sviluppare collaborazioni evolutive con alleati e fornitori;

La cooperativa:

- pone al centro della propria azione i fruitori dei servizi, ne promuove la salute e il benessere;
- si impegna ad offrire servizi di qualità, rispettosi degli accordi contrattuali con committenti e clienti;
- considera le esigenze dei fruitori dei servizi, personalizza gli interventi, rileva la soddisfazione.

Il personale che opera nei servizi

- lavora con cura e professionalità;
- rispetta la personalità, l'individualità e la dignità di ogni persona che accede ai servizi;
- tutela la privacy e la riservatezza di chi fruisce dei servizi e di chi li realizza.

4.7 Collaborazione tra cooperative

Qualora la cooperativa decida di fare parte di un Consorzio, si impegna a collaborare con lo stesso e con le altre realtà che ne fanno parte in modo propositivo, collaborativo, con correttezza e nel rispetto delle normative.

4.8 Correttezza nell'uso di risorse pubbliche¹

La cooperativa si impegna a:

- formalizzare accordi e contratti con committenti e clienti;
- dotarsi di sistemi di gestione e competenze professionali per operare secondo gli accordi sottoscritti;
- garantire che dirigenti, responsabili e coordinatori conoscano le disposizioni dei capitolati e dei progetti di servizio;
- utilizzare risorse pubbliche per realizzare quanto previsto in sede di assegnazione, rispettando regole e vincoli concordati;
- assicurare la correttezza dell'attività amministrativa;
- rendicontare le risorse pubbliche in modo scrupoloso e fornire documentazioni veritiere.

4.9. Correttezza nei rapporti con le autorità giudiziarie, ispettive e di vigilanza

La cooperativa vieta agli amministratori, responsabili, dipendenti o collaboratori qualsiasi comportamento che possa indurre le persone chiamate dall'autorità giudiziaria, o da altre autorità di controllo e vigilanza, a non fornire le dichiarazioni richieste o a fornire dichiarazioni false.

5. IMPEGNI PER IL GOVERNO E LA GESTIONE DELLA COOPERATIVA

Lo stile di governo della Cooperativa e delle sue singole articolazioni operative è democratico e improntato all'ascolto e al confronto, nel rispetto dei diversi ruoli organizzativi.

¹ Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'art. 24 del d.lgs. 231/2001: *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.*

5.1 Governo

La cooperativa opera nel rispetto delle leggi, del proprio statuto e dei regolamenti interni.

La cooperativa è sottoposta all'indirizzo e al controllo dei soci che eleggono democraticamente gli organi di governo (secondo quanto stabilito dallo statuto e dal codice civile). I soci, attraverso l'assemblea, partecipano alle scelte strategiche della cooperativa. Ai soci della cooperativa è vietato influenzare l'autonomia dell'Assemblea con l'obiettivo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

La Cooperativa favorisce la partecipazione attiva del personale dipendente e dei collaboratori che hanno la facoltà di suggerire e proporre nuovi indirizzi sia partecipando alle assemblee allargate, sia durante le riunioni di settore.

L'associazione alla cooperativa è volontaria e non costituisce un vincolo per potervi lavorare. Divenire socie e soci è possibile, senza alcuna discriminazione, per tutte le persone in grado di contribuire al raggiungimento dello scopo sociale e che accettino le responsabilità derivanti dall'appartenenza alla Cooperativa. Si diviene soci e socie attraverso un percorso interno.

Per rendere trasparenti e verificabili le scelte strategiche e i comportamenti gestionali, la cooperativa ogni anno illustra il bilancio, le attività intraprese e i risultati raggiunti.

La cooperativa tutela l'integrità del capitale sociale dei soci e il patrimonio della società.

La cooperativa:

- individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, nel rispetto di quanto previsto all'art. 6, comma c, del decreto legislativo 231/2001;
- si dota di figure competenti e di strumenti informatici idonei ad assicurare la correttezza gestionale e amministrativa delle attività e delle risorse;
- redige le scritture contabili in modo accurato, completo e aggiornato, affinché forniscano una rappresentazione veritiera e trasparente della situazione patrimoniale e delle attività economiche, finanziarie e gestionali;
- redige bilanci veritieri e corrispondenti alla realtà della gestione e dei risultati economici.
- vieta la costituzione di qualsiasi fondo nero e la costituzione di riserve economiche occulte.
- traccia le scelte relative al governo e alla gestione, affinché siano verificabili motivazioni e risorse e identificabili i soggetti che hanno deciso, autorizzato, eseguito, registrato e verificato tali azioni.
- agevola l'attività dei soggetti deputati a svolgere controlli e verifiche;
- assicura la corretta gestione del prestito sociale nel rispetto delle norme, degli indirizzi adottati dall'organizzazione di rappresentanza e delle disposizioni previste dal regolamento del prestito sociale.

La cooperativa assicura il corretto svolgimento delle assemblee rispettando le disposizioni contenute nello statuto e nel regolamento dell'assemblea. Statuto e regolamento sono a disposizione dei soci

5.2 Amministratori

La cooperativa esige il corretto funzionamento degli organi di governo e di controllo. Le decisioni dell'organo di governo devono essere motivate e verbalizzate.

Gli organi di governo sottopongono all'assemblea dei soci il bilancio economico per un esame puntuale dei risultati raggiunti. Le scritture contabili, i bilanci e le comunicazioni danno una rappresentazione corretta e fedele della situazione patrimoniale e dell'attività economica, finanziaria e gestionale della

cooperativa. Sono redatte in modo accurato, completo e aggiornate, secondo le norme in materia di contabilità.

Agli amministratori della cooperativa è vietato:

- influenzare l'autonomia dell'Assemblea con l'obiettivo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto;
- ostacolare o impedire le attività di controllo legalmente attribuite ai soci e agli organi sociali o le attività di revisione e controllo attribuite a soggetti pubblici o privati formalmente incaricati.
- costituire riserve finanziarie occulte e non finalizzate (fondi neri);
- alterare in modo illegittimo il capitale sociale della cooperativa, restituendo conferimenti effettuati dai soci o sollevandoli dal versare conferimenti richiesti;
- ripartire utili in contrasto con quanto stabilito dallo statuto;
- procurare danno ai creditori, ai soci e al patrimonio della cooperativa.

5.3 Organi di controllo

I componenti dell'organo di controllo della cooperativa ispirano i loro interventi a principi di onestà, correttezza, indipendenza e continuità. Assicurano la massima professionalità nella redazione di relazioni o altre comunicazioni che attestino la situazione patrimoniale, economica, finanziaria della cooperativa fornendo informazioni utili alla piena comprensione di dati e fatti.

5.4 Conflitti di interessi

Agli amministratori, ai dirigenti, ai componenti degli organi di controllo, ai consulenti è richiesto di segnalare tempestivamente situazioni o attività nelle quali loro stessi o i loro familiari si trovino ad avere interessi in conflitto con quelli della cooperativa. Essi sono inoltre tenuti a rispettare le decisioni assunte dall'organo di governo della cooperativa per eliminare il conflitto di interessi.

6. LAVORO

La cooperativa applica a chi lavora il contratto collettivo nazionale delle cooperative sociali o contratti nazionali di riferimento e si impegna a garantire la puntualità della retribuzione.

Se possibile vengono praticate condizioni di miglior favore a vantaggio dei soci-lavoratori (anticipo banca ore in negativo, anticipo retributivo, ristorno, ecc.).

Nei casi di progetti a termine, la cooperativa mira a garantire la continuità del lavoro anche verificando la possibilità di reimpiegare i soci lavoratori e i dipendenti.

Le informazioni di interesse generale vengono fornite in occasione della consegna della busta paga e/o attraverso l'affissione in bacheca.

La cooperativa si impegna a promuovere il benessere relazionale e a prevenire conflitti personali. Eventuali conflitti possono sempre essere riportati ai responsabili o ai referenti della Cooperativa.

6.1 Condizioni di lavoro

La Cooperativa non consente alcuna forma di lavoro irregolare. L'assunzione del personale o il conferimento di incarichi di collaborazione avviene mediante contratti.

Nella fase iniziale del rapporto di lavoro, il lavoratore, tirocinante o volontario riceve informazioni, a cura dei responsabili (responsabile degli inserimenti lavorativi, responsabile amministrativa, responsabile di settore e responsabile del servizio prevenzione e protezione)

- sugli aspetti contrattuali e retributivi e sul regolamento della cooperativa
- sulle informazioni dovute alla cooperativa;

- sui rischi specifici ai quali il lavoratore può essere esposto

Il responsabile di settore e/o il caposquadra (preposti) informano:

- su compiti e attività da svolgere, fornendo la formazione di base
- sulle normative attinenti il campo di attività
- sul corretto uso dei dispositivi di protezione individuale (DPI)

Il lavoratore, tirocinante o volontario firma un modulo con il quale attesta di avere ricevuto le informazioni e diventa responsabile del mancato rispetto delle prescrizioni assegnate.

La cooperativa contrasta ogni forma di lavoro forzato. La cooperativa vieta turpiloqui e abusi verbali verso le persone, le offese e le bestemmie e si impegna a contrastare e a sanzionare tali comportamenti.

I lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria devono sottostare al giudizio di idoneità del Medico Competente che accerta le condizioni soggettive della persona inserita e determina le eventuali limitazioni e/o prescrizioni.

7. RISPETTO DELLA PRIVACY, DEI DATI SENSIBILI

La Cooperativa si impegna a tutelare la privacy e garantire la riservatezza nel trattamento dei dati personali di cui dispone, con massimo riguardo per quelli sensibili, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente.

L'acquisizione, l'uso, il trattamento e la conservazione di informazioni e dati sensibili del personale e di altri interlocutori, avviene nel rispetto delle procedure interne e dal Documento Programmatico per la Sicurezza (DPS).

A ogni lavoratore è chiesto il massimo impegno nel rispettare la privacy di tutte le persone che operano in cooperativa.

E' fatto espresso divieto di raccontare o pubblicare su facebook o altri social media fatti personali di chi opera in cooperativa. Massima cura deve essere posta a non lasciare in vista o a divulgare documenti che riportino informazioni personali e a non divulgare notizie su servizi, interventi o attività della cooperativa.

8. RUOLI E RESPONSABILITÀ

Nel rispetto del Modello 231, la cooperativa attribuisce incarichi formalizzati alle figure di Datore di lavoro, Coordinatore, Responsabile di settore, caposquadra/preposto e incaricati di particolari servizi più esposti a rischio reato.

La cooperativa ha predisposto un mansionario che contiene la descrizione delle mansioni e delle competenze richieste per ciascuna figura.

9. PROFESSIONALITÀ AL LAVORO

Alle persone che lavorano e collaborano con la cooperativa è chiesto di

- lavorare con professionalità e qualità;
- rispettare il ruolo dei Responsabili di settore che, nelle situazioni operative, hanno il compito di rappresentare la cooperativa e di trattare con soggetti terzi (clienti, committenti, autorità);
- non diffondere deliberatamente notizie sulla Cooperativa che possano ingannare partner, clienti, committenti;
- non fare pubblicità negativa nei confronti della Cooperativa;
- utilizzare loghi e segni di riconoscimento propri della Cooperativa – carta intestata, indumenti di lavoro – in modo appropriato e coerente con le esigenze e interessi dell'organizzazione.

Ogni comunicazione ufficiale della Cooperativa è sempre validata da figure che ricoprono ruoli di direzione o di responsabilità.

10. CURA DEI PERCORSI DI INSERIMENTO

La cooperativa utilizza una procedura per la gestione degli inserimenti lavorativi. I percorsi di inserimento si sviluppano sulla base di un progetto individuale concordato con i servizi pubblici (es. SIL, servizi sociali del Comune, ecc.). I percorsi di inserimento considerano le condizioni soggettive, stabiliscono obiettivi e momenti di valutazione.

Di norma i progetti di inserimento lavorativo prevedono forme di collaborazione con servizi di riferimento, quando presenti.

11. LAVORO A TITOLO PERSONALE

La cooperativa vieta di:

- svolgere lavori o attività a titolo personale in orario di lavoro;
- svolgere lavori o attività fuori dall'orario di lavoro per clienti o committenti della cooperativa;
- svolgere lavori o attività verso terzi servendosi di prodotti, attrezzature o mezzi della cooperativa, salvo accordi diversi ;
- utilizzare le divise aziendali in lavori svolti a titolo personale per terzi;
- servirsi di contatti o rapporti sviluppati in ambito cooperativo per ricercare vantaggi personali con potenziale danno d'immagine per la cooperativa;
- chiedere mance;
- fare e ricevere regali e omaggi a titolo personale (sono consentiti atti di normale ospitalità di modesto valore).

12. FORMAZIONE

Alle persone che operano per conto della cooperativa viene chiesta la partecipazione alla formazione e ai momenti di confronto professionale e l'impegno a condividere competenze e apprendimenti.

I lavoratori, tirocinanti e volontari devono:

- partecipare in modo collaborativo ai momenti di formazione, addestramento e aggiornamento obbligatori.
- conoscere il funzionamento degli strumenti di lavoro e le modalità per utilizzare correttamente i prodotti da impiegare nelle attività lavorative.

13. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori (e di tutti coloro indicati dal decreto legislativo 81/2008) costituisce un obiettivo fondamentale della cooperativa che si impegna al rispetto delle norme, garantendo un ambiente di lavoro sicuro, promuovendo la prevenzione dei rischi, rimuovendo situazioni rischiose, assicurando indicazioni, regole, strumenti e supporti necessari, sanzionando i comportamenti scorretti.

La Cooperativa chiede a chiunque operi per suo conto di:

- utilizzare sempre e correttamente i dispositivi di protezione individuale;
- segnalare l'usura, la scadenza o l'inefficienza dei dispositivi di protezione individuale (DPI);
- utilizzare correttamente mezzi e attrezzature di lavoro;
- segnalare l'usura o l'inefficienza di mezzi e attrezzature;
- in caso di dubbio o incertezze rivolgersi sempre al caposquadra o al responsabile di settore per avere indicazioni sul corretto utilizzo di DPI, mezzi o attrezzature.

La cooperativa vieta di:

- rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;
- compiere operazioni o attività che non siano di propria competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.

La cooperativa vieta di assumere bevande alcoliche in orario di lavoro. L'orario di lavoro comprende anche tempo destinato agli spostamenti casa-lavoro, lavoro-casa. Tale divieto è motivato dalla potenziale pericolosità delle attività svolte e dall'obiettivo di assicurare la salvaguardia e l'incolumità della persona stessa e di terzi. La cooperativa utilizza gli strumenti contrattualmente previsti in caso di violazione del divieto.

14.CONDOTTE PER PREVENIRE INCIDENTI

Per prevenire e minimizzare eventi critici e incidenti, e per gestire meglio le conseguenze di eventuali incidenti o danni, ai lavoratori, tirocinanti, persone in percorso di inserimento, volontari è chiesto di segnalare al diretto superiore o a un responsabile:

- le non conformità, i problemi o le difficoltà lavorative riscontrate;
- i comportamenti pericolosi;
- gli eventuali errori, o incidenti occorsi;
- I danni provocati a sé o agli altri, a mezzi o ad attrezzature.

Le figure responsabili che ricevono tali segnalazioni sono tenute a gestirle con tempestività.

15. CURA NELL'UTILIZZO DEGLI STRUMENTI DI LAVORO

Chi lavora o collabora con la cooperativa è tenuto a utilizzare con cura strutture, mezzi e attrezzature, assegnati per svolgere le attività, secondo quanto stabilito dalle procedure interne.

In particolare devono:

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

La cooperativa consente l'utilizzo privato delle attrezzature soltanto ai soci, sulla base di una richiesta scritta o verbale; il socio si assume la responsabilità dell'uso e della cura delle attrezzature, rispondendo degli eventuali danni alle stesse o a terzi.

I computer, i software e le connessioni della cooperativa devono essere usati per svolgere attività lavorative. La cooperativa vieta ogni uso improprio di tali strumenti e richiama l'obbligo a conservare con cura gli identificativi e le password personali di accesso ai sistemi informatici interni e esterni, e di rinnovarle periodicamente.

16. RAPPORTI CON INTERLOCUTORI ESTERNI

La cooperativa:

- sviluppa collaborazioni con organizzazioni pubbliche, private e del privato sociale, nel rispetto delle norme.
- non instaura rapporti con soggetti e imprese coinvolte in attività illegali;
- non agevola o finanzia alcuna attività illegale;
- previene il coinvolgimento attività criminalità organizzata, in attività eversive o di terrorismo.

16.1 Correttezza nei confronti degli enti pubblici

Nei rapporti con le Amministrazioni Pubbliche la cooperativa si impegna e impegna tutti i lavoratori e collaboratori a presentare dichiarazioni veritiere, a fornire informazioni dovute, a destinare corrispettivi, erogazioni, contributi o finanziamenti agli scopi per i quali sono state assegnate, a non corrompere, promettendo o dando denaro, beni o altri vantaggi per acquisire indebitamente, servizi, commesse, finanziamenti, certificazioni o autorizzazioni o altri vantaggi per la cooperativa, a non alterare il funzionamento di sistemi informatici o telematici di una amministrazione pubblica, o a intervenire senza diritto su dati, informazioni o programmi.

A nessuno è consentito offrire denaro, regali, se non di modico valore, benefici o fare favori a nome della cooperativa o a titolo personale a rappresentanti di amministrazioni pubbliche, neppure se da tali atti non sia possibile ricavarne vantaggi o influenzare l'autonomia dell'interlocutore.

Nell'ambito di attività che riguardano la realizzazione dei servizi (pubblici o privati) affidati alla cooperativa, alle figure che ricoprono il ruolo di pubblici ufficiali o incaricati di pubblici servizi è vietato accettare denaro, beni o altri vantaggi, prestando massima cura nel chiarire il diniego nei confronti dei destinatari dei servizi che la cooperativa realizza.

La richiesta di patrocini e l'attivazione di sponsorizzazioni verso iniziative di amministrazioni pubbliche sono deliberate o ratificate dall'organo di governo.

Coloro che, operando per conto o nell'ambito dei servizi della cooperativa, ricevono pressioni da parte di interlocutori della cooperativa, richieste esplicite o implicite di denaro, benefici o altri vantaggi (in particolare da parte di pubblici ufficiali, incaricati di pubblici servizi, amministratori pubblici o privati) devono informare immediatamente il proprio diretto superiore o direttamente l'Organismo di vigilanza.

16.2 Correttezza con clienti e committenti

Nei rapporti con i clienti e committenti la cooperativa si impegna e impegna tutti i lavoratori e collaboratori a:

- non corrompere, promettendo o dando denaro, beni o altri vantaggi per acquisire indebitamente, servizi, commesse, finanziamenti, certificazioni o autorizzazioni o altri vantaggi per la cooperativa;
- a non accettare pressioni, promesse, denaro o altri vantaggi, comunicando eventuali tentativi di corruzione o concussione al presidente e all'OdV;
- a non alterare il funzionamento di sistemi informatici o telematici, o a intervenire senza diritto su dati, informazioni o programmi.

A nessuno, né a titolo personale né a nome della cooperativa, è consentito offrire o accettare denaro, ricevere o offrire regali o benefici, o fare favori, a o da rappresentanti del cliente o committente, neppure se da tali atti non sia possibile ricavarne vantaggi o influenzare l'autonomia dell'interlocutore.

Nell'ambito di attività che riguardano la realizzazione dei servizi affidati alla cooperativa, alle figure che ricoprono il ruolo di pubblici ufficiali o incaricati di pubblici servizi è vietato accettare denaro, beni o altri vantaggi, prestando massima cura nel chiarire il diniego nei confronti dei destinatari dei servizi che la cooperativa realizza.

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

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

I responsabili di settore sono tenuti a conoscere i contenuti dei capitolati e dei contratti, a rispettarne le disposizioni e a farle rispettare.

I capi squadra ricevono indicazioni dai responsabili e le trasmettono alla squadra.

I capisquadra sono tenuti a seguire le disposizioni impartite mediante i moduli/strumenti predisposti dalla cooperativa.

Quando previsto, i lavoratori sono tenuti:

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

La cooperativa chiede a tutti i lavoratori, tirocinanti e volontari il massimo impegno nel trattare con cura mezzi, strumenti e beni di terzi e dei committenti e ne vieta l'uso o l'appropriazione temporanea.

16.3 Correttezza nei confronti di partner, concorrenti e fornitori

La cooperativa si impegna a promuovere Il Codice etico e di comportamento verso i soggetti esterni che interagiscono con la cooperativa.

La cooperativa si impegna a non instaurare rapporti commerciali con persone fisiche o giuridiche coinvolte in fatti o in azioni criminose.

La cooperativa si impegna a competere con imprese concorrenti con correttezza e lealtà; a collaborare con partner commerciali e strategici ricercando risultati reciprocamente vantaggiosi, a identificare fornitori affidabili in grado di assicurare servizi e beni di qualità, formulando con essi accordi contrattuali chiari e assicurando condizioni fra le parti non vessatorie;

La Cooperativa non effettua nei confronti dei partner e dei fornitori pagamenti illeciti di alcun genere. I pagamenti devono avere un fondamento contrattuale, essere debitamente autorizzati, ed essere effettuati secondo gli accordi. La cooperativa si impegna a tracciare e a rendere verificabili i rapporti commerciali che intrattiene con i fornitori e partner.

Sponsorizzazioni da parte di fornitori o partner e verso loro iniziative sono deliberate o ratificate dall'organo di governo.

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

16.4 Correttezza nei rapporti con autorità di vigilanza

La cooperativa chiede alle figure che hanno incarichi di amministrazione, ai dipendenti, alle persone in inserimento lavorativo, ai volontari, ai collaboratori di:

- fornire dichiarazioni veritiere all'autorità giudiziaria,
- assicurare adeguata collaborazione in occasione di ispezioni o verifiche da parte di autorità pubbliche o private,

- segnalare, alle figure responsabili o all'organismo di vigilanza (OdV), eventuali situazioni che possono preludere al o indicare il mancato rispetto di norme, direttive, accordi o regolamenti.

La cooperativa esige che amministratori, componenti di organi di controllo o vigilanza, figure con incarichi di responsabilità gestionale, amministrativa o operativa, comunichino tempestivamente eventuali situazioni di conflitto di interesse reale o potenziale.

17.SEGNALAZIONI E TUTELA DEI SEGNALANTI

I soci-lavoratori, i dipendenti e i collaboratori devono rispettare le disposizioni contenute nel Codice etico e di condotta.

Ciascuno è tenuto a segnalare incongruenze o criticità non considerate dal Codice etico e di condotta che possano dare luogo a comportamenti dannosi per gli utenti, i lavoratori, l'organizzazione e altri portatori di interesse. Ciascuno è tenuto a richiamare il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento. Ciascuno nei propri ambiti di responsabilità ha il compito di fare rispettare le indicazioni contenute nel Codice etico.

17.1 Modalità di segnalazioni

- **coordinatore@cooperativailcalabrone.it** a questa email risponde il Coordinatore della Cooperativa (Paolo Merlin) per il modello di organizzazione, gestione e controllo degli adempimenti 231/2001.
- **mainograz@gmail.com** a questa mail risponde il presidente dell'Organismo di Vigilanza che si impegna ad assicurare la riservatezza della segnalazione e a procedere con una verifica sulle criticità segnalate.

Le segnalazioni rivolte al referente per la responsabilità organizzativa o all'OdV vengono raccolte e archiviate. Nel caso di segnalazioni rivolte all'OdV viene garantita la riservatezza, mentre non vengono accolte segnalazioni in forma anonima. L'OdV ha l'obbligo di tutelare gli autori delle segnalazioni contro eventuali ritorsioni e di mantenere riservata l'identità di chi presenta la segnalazione, salvo specifici vincoli di legge. Le segnalazioni che risultino palesemente infondate sono soggette a sanzioni.

La Cooperativa tutela le persone che presentano delle segnalazioni.

18. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

18.1. Obiettivi del sistema disciplinare e sanzionatorio

Gli articoli 6, secondo comma, lettera e, e 7, quarto comma, lettera b del decreto legislativo 231/2001 richiedono l'introduzione di un sistema disciplinare e sanzionatorio con l'obiettivo di:

- garantire la piena attuazione del Modello 231 adottato;
- scoraggiare violazioni del Modello 231;
- promuovere il rispetto delle indicazioni stabilite dal Codice 231;
- favorire l'azione di controllo dell'organismo di vigilanza.

Conseguentemente l'applicazione delle sanzioni ha luogo anche se il destinatario viola le regole stabilite dal Codice etico e dei comportamenti o le procedure previste dal Modello 231, senza che il suo comportamento sia riconducibile ai reati indicati dal decreto legislativo 231/2001.

18.2. Criteri per l'applicazione delle sanzioni

Il sistema sanzionatorio viene applicato in conformità all'art. 7 della legge 300/1970 - Statuto dei lavoratori. Le sanzioni vengono applicate secondo un principio di gradualità, tenendo conto della gravità del mancato rispetto del Codice etico e di comportamento.

In relazione alle violazioni commesse, le sanzioni vengono adottate dal CdA considerando:

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

18.3. Vincoli disciplinari e sanzioni verso i soci

I soci della cooperativa devono conoscere e rispettare le indicazioni contenute nel Codice etico e di comportamento. Qualora vengano rilevate violazioni da parte dei soci lavoratori, il CdA sanziona i soci e delibera le iniziative che ritiene opportune a tutela della cooperativa. L'esclusione da socio può avvenire sulla base di quanto stabilito dallo Statuto. Allo scioglimento del rapporto sociale consegue lo scioglimento dell'eventuale rapporto di lavoro instaurato con il socio stesso.

18.4. Sanzioni verso amministratori e componenti di organi di controllo

In caso di violazione delle indicazioni del Modello 231 e del Codice etico e di comportamento da parte di componenti degli organi di governo e di controllo, il CdA assume le iniziative opportune, in coerenza con la gravità della violazione e nel rispetto delle normative vigenti e dello Statuto della cooperativa. Nel caso in cui il presidente sia coinvolto nella violazione, il diritto di convocare il Consiglio di Amministrazione è del vice presidente, se anche questi risultasse coinvolto nella violazione, il compito spetta al membro più anziano del Consiglio di Amministrazione.

18.5. Sanzioni verso dirigenti o figure responsabili

Le figure alle quali vengano assegnate responsabilità di direzione e di coordinamento nell'ambito delle attività organizzative sono tenute a conoscere le disposizioni contenute nel Modello 231.

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

- la violazione delle disposizioni contenute nel Modello 231;
- il mancato controllo di adempimenti assegnati a sottoposti, in relazione a disposizioni del Sistema di prevenzione e protezione della cooperativa;
- comportamenti non conformi all'incarico o al ruolo ricoperto;
- il mancato rispetto degli obblighi di informazione verso l'organismo di vigilanza.

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

18.6. Sanzioni verso i dipendenti

Le violazioni da parte dei lavoratori delle disposizioni del Codice etico e di comportamento 231 e del Contratto collettivo nazionale costituiscono illeciti disciplinari che verranno sanzionati in conformità all'art. 7 della legge 300/1970 - Statuto dei lavoratori e secondo quanto stabilito dal Contratto collettivo di lavoro applicato.

18.7. Sanzioni verso volontari e tirocinanti

In caso di violazione delle indicazioni del Codice 231 da parte di volontari, tirocinanti, giovani in servizio civile operanti in attività o servizi della cooperativa, le sanzioni applicabili - una volta formalizzata una specifica contestazione, esperiti gli approfondimenti e sentite le persone a cui è stata rivolta la contestazione - a seconda della gravità della violazione sono le seguenti:

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

18.8. Sanzioni verso collaboratori, consulenti, fornitori, partner

La violazione delle disposizioni del Codice etico e di comportamento da parte:

- di collaboratori a diverso titolo;
- di soggetti che collaborano professionalmente con la cooperativa;
- di fornitori di beni o servizi;
- di partner commerciali nella realizzazione di progetti, iniziative o servizi;

è sanzionata secondo le clausole contrattuali inserite nei contratti sottoscritti, e può comportare, a seconda del livello di gravità della violazione:

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

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni alla cooperativa. Ogni violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, è comunicata al CdA e all'organismo di vigilanza affinché venga valutata la gravità e presi gli opportuni provvedimenti.

Nella predisposizione e nell'aggiornamento delle lettere di incarico e dei contratti vengono inserite clausole idonee all'osservanza delle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice etico e di comportamento. L'organismo di vigilanza verifica che la modulistica contrattuale predisposta dalla cooperativa riporti tali clausole e che esse vengano rispettate.

18.9. Sanzioni verso i membri dell'organismo di vigilanza

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice etico e di comportamenti da parte dei componenti dell'organismo di vigilanza, viene informato il presidente della cooperativa, che chiede al CdA di svolgere le necessarie verifiche e di adottare i provvedimenti opportuni a tutela della cooperativa.

18.10. Sanzioni verso chi ostacola o non tutela le segnalazioni interne riservate

Ai sensi del d.lgs. 231/2001, articolo 6, comma 2 bis, ter e quater, il CdA, secondo le modalità previste dall'articolo 7 della legge 300/1970, sanziona con misure che vanno dalla sospensione al licenziamento in ragione della gravità del comportamento, chiunque - in ruoli di responsabilità o in ruoli operativi - ostacoli la possibilità di effettuare segnalazioni, non rispetti la riservatezza dell'identità del segnalante, metta in

atto comportamenti ritorsivi o discriminatori (quali mutamento di mansioni, demansionamento o licenziamento) verso il segnalante o non lo tuteli da ritorsioni discriminazioni.

18.11. Sanzioni verso chi effettua segnalazioni interne infondate

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2 bis, lettera e del decreto legislativo 231/2001, il CdA sanziona chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate con misure che vanno dalla sospensione al licenziamento in ragione della gravità del comportamento.

18.12. Violazione del Codice etico

Il Cda contesta formalmente le violazioni al Codice 231 alla persona interessata che a sua volta può presentare le proprie osservazioni entro cinque giorni. Sulla scorta degli elementi raccolti il CdA delibera le eventuali sanzioni.

Il presente Codice 231 è stato:

- rivisto e aggiornato secondo le indicazioni della linea guida regionale;
 - esaminato dal CdA in data [... ..];
 - verificato dall'organismo di vigilanza nella seduta di vigilanza del [completare];
 - approvato dal CdA in data [completare];
 - illustrato in una serie di incontri rivolti ai soci e ai diversi interlocutori tenutisi [completare];
 - presentato e ratificato in Assemblea in data [completare];
 - divulgato secondo le indicazioni del CdA, attraverso il sito aziendale e in ogni caso affisso nelle bacheche riservate al personale presenti nelle sedi di lavoro;
- monitorato nella sua applicazione a cura del referente 231 interno della cooperativa.