



CODICE ETICO

Modello 231/01 di Organizzazione Gestione e Controllo

Allegato “2”

Al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Revisione 01 del 23/12/2015

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 11/01/2016

Revisione 2018-01

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 05/12/2018

Revisione 2022-01

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14/02/2023

Revisione 2023-01

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14/12/2023

1.	Il Codice Etico: introduzione	1
2.	Mission e obiettivi della Cooperativa.....	1
CAPO I - PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA ETICA.....		3
	Rispetto delle norme vigenti.....	3
	Onestà negli affari e imparzialità	3
	Trasparenza e completezza dell'informazione.....	3
	Coinvolgimento e lavoro di squadra.....	3
	Valore delle risorse umane e rispetto della persona	3
	Rispetto dell'ambiente	3
	Efficacia ed efficienza	4
	Riservatezza delle informazioni	4
	Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse	4
	Tutela della sicurezza.....	4
	Prevenzione e contrasto del lavoro minorile	4
	Razzismo e Xenofobia	5
CAPO II – CRITERI DI CONDOTTA AMMINISTRATIVA		5
	Tracciabilità delle operazioni	5
	Trasparenza contabile e finanziaria.....	5
	Adempimenti tributari.....	5
	Diritto di accesso	6
	Controllo interno	6
	Rapporti con i soci	6
CAPO III – CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....		7
	Rapporti con la Pubblica amministrazione, pubblici dipendenti, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio....	7
	Gestione dei contratti pubblici e gare di appalto.....	7
CAPO IV – CRITERI DI CONDOTTA CON IL PERSONALE ED I COLLABORATORI		8
	Ottimizzazione e valorizzazione del personale	8
	Trasparenza ed imparzialità nei meccanismi di selezione e assunzione del personale	8
	Corretta gestione dei rapporti gerarchici	8
	Divieto di accettare/promettere doni o altre utilità	8
	Conflitto di interesse	8
	Salute e sicurezza sul lavoro.....	8
CAPO V – CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I CLIENTI		9
	Customer satisfaction	9
	Stile di comportamento	9
	Trasparenza e chiarezza delle informazioni fornite ai propri clienti	9
	Divieto di favorire o svantaggiare ingiustamente i clienti	9
CAPO VI – CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I TERZI		10
	Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori e partner, inclusi i consulenti esterni.....	10
	Obbligo per i Terzi di rispettare il Codice Etico	10
	Divieto di favorire o svantaggiare i Terzi	10
	Criteri di condotta nei rapporti con organizzazioni politiche, sociali, e sindacali	10
	Criteri di condotta nei rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni	10
CAPO VII - ATTUAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO		11
	Attuazione e controllo	11
	Diffusione e formazione	11
	Violazioni e segnalazioni.....	11
	Sanzioni.....	12
	Approvazione del Codice Etico e relative modifiche	12

1. Il Codice Etico: introduzione

Il Codice Etico è una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione Xenia B Società Cooperativa Sociale

In questo documento sono esplicitati in maniera chiara i principi etici e sociali a cui dipendenti, soci, amministratori, collaboratori, fornitori e tutti coloro che operano con la cooperativa si devono attenere.

Il documento è deliberato dal Consiglio di Amministrazione che provvederà a diffonderlo a tutti gli interessati e ad informarli tempestivamente in merito ad ogni sua modifica od integrazione

I principi etici e sociali enunciati, si ricollegano alla storia della cooperativa, e soprattutto allo spirito di cooperazione, professionalità e rispetto della persona che la contraddistingue.

L'impegno della cooperativa è di assicurare che le attività dei propri servizi vengano svolte **nell'osservanza della legge, con onestà, integrità, correttezza e in buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi degli utenti, dei dipendenti, dei collaboratori e dei partner contrattuali.**

La cooperativa assume l'impegno di organizzare il complesso delle proprie attività in modo che i propri soci, dipendenti e collaboratori non commettano reati o illeciti che contrastino con l'interesse pubblico e gettino discredito sull'immagine e la credibilità della cooperativa stessa.

Dovranno essere adottate tutte le misure organizzative e gestionali necessarie a prevenire il compimento dei reati.

2. Mission e obiettivi della Cooperativa

Obiettivi strategici della cooperativa sono:

- sviluppare e sostenere la cultura della cooperazione e della mutualità;
- operare per il superamento di tutte le forme di esclusione sociale;
- impegnarsi nella creazione di opportunità lavorative per i soci;
- promuovere la cultura ambientale e un rapporto di equilibrio con l'ambiente.

La cooperativa è retta e disciplinata dai principi di movimento cooperativo, dell'associazionismo tra cooperative, del rispetto della persona, del diritto di cittadinanza e di uguaglianza sociale tra donne e uomini.

La cooperativa si riconosce nei valori della mutualità e della cooperazione, la quale si pone in primo luogo come soggetto di creazione di opportunità lavorative.

In quanto cooperativa a mutualità prevalente è chiamata a coniugare, nel suo operare concreto, i principi di una sana ed efficiente gestione economica con quelli della messa al centro e valorizzazione delle persone che la compongono (soci lavoratori, dipendenti,) e che usufruiscono dei suoi servizi. A tal fine la cooperativa si impegna a:

- favorire un clima di fiducia e collaborazione reciproca tra gli operatori e tra questi e l'amministrazione della cooperativa;
- incentivare la crescita del personale dal punto di vista professionale e nella consapevolezza del ruolo di soci cooperatori;

- incoraggiare i dipendenti a entrare a far parte della compagine sociale e partecipare attivamente alla gestione della cooperativa;
- favorire lo scambio tra cooperative, anche attraverso la partecipazione a consorzi, per rendere concreto lo scambio mutualistico e migliorare l'intervento nel territorio;
- partecipare a iniziative sul territorio che favoriscano la conoscenza delle attività della cooperativa e più in generale dei principi di cooperazione.

CAPO I - PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA ETICA

Rispetto delle norme vigenti

La Xenia B Società Cooperativa Sociale esige dai propri soci, amministratori, dipendenti e collaboratori e da chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto della legislazione nazionale, della normativa comunitaria, delle leggi, dei regolamenti e degli atti amministrativi degli enti territoriali, ed in genere di tutte le normative vigenti, nonché dei comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicare l'affidabilità morale e professionale della cooperativa.

La cooperativa proibisce la corruzione in tutte le sue attività. Questa politica si applica a tutte le transazioni tra la cooperativa e qualsiasi altro soggetto, indipendentemente dal fatto che sia un ente privato, un rappresentante della Pubblica Amministrazione o incaricato di pubblico servizio.

Onestà negli affari e imparzialità

Per la cooperativa, l'onestà rappresenta un principio fondamentale per tutte le attività, per le iniziative, i rendiconti, le comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione. I Destinatari e i Terzi Destinatari del presente documento sono tenuti ad assumere un atteggiamento corretto ed onesto sia nello svolgimento delle proprie mansioni sia nei rapporti con gli altri componenti della cooperativa evitando comportamenti illeciti.

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

Trasparenza e completezza dell'informazione

Le attività della cooperativa devono essere improntate ai principi di trasparenza, chiarezza, onestà, equità ed imparzialità. A tal fine, la cooperativa, definisce i ruoli e le responsabilità connesse ad ogni processo e richiede ai Destinatari la massima trasparenza nel fornire ai propri interlocutori, ed in particolare agli Utenti ed ai Terzi, informazioni rispondenti a verità e di facile comprensione. Tale impegno dovrà valere anche per consulenti, fornitori, collaboratori e per chiunque abbia rapporti con la cooperativa.

Coinvolgimento e lavoro di squadra

La cooperativa favorisce un ambiente di lavoro che, ispirato al rispetto, alla correttezza e alla collaborazione, permette il coinvolgimento e la responsabilizzazione di tutti i dipendenti e collaboratori.

Valore delle risorse umane e rispetto della persona

La cooperativa riconosce la centralità delle "risorse umane" e l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando quanto possibile le aspirazioni e le capacità del singolo.

La cooperativa, assicura in ogni ambito della propria attività la tutela dei diritti inviolabili della persona umana, ne promuove il rispetto dell'integrità fisica e morale, previene e rimuove qualsiasi forma di violenza, abuso o coercizione. Nella gestione dei rapporti gerarchici e disciplinari l'autorità è esercitata con equità, evitando ogni abuso che possa ledere la dignità e la professionalità della persona.

Rispetto dell'ambiente

La cooperativa si impegna a monitorare e ove, nel caso, minimizzare gli effetti potenzialmente nocivi delle attività svolte sull'ambiente, conformemente alle direttive nazionali e regionali in materia. I destinatari del presente codice contribuiscono al processo di protezione dell'ambiente.

Efficacia ed efficienza

L'organizzazione e le attività della cooperativa sono improntate a criteri di efficacia ed efficienza. La cooperativa adotta un sistema di governo conforme alla migliore pratica gestionale ed orientato alla massimizzazione del patrimonio aziendale, alla qualità del servizio offerto agli utenti, al controllo dei rischi d'impresa, alla trasparenza nella gestione economica e finanziaria. In quest'ottica, la cooperativa assume l'impegno di garantire adeguati standard di qualità dei servizi erogati, sulla base di livelli predefiniti, e di monitorare periodicamente la qualità percepita.

Riservatezza delle informazioni

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

Ogni informazione e altro materiale di cui i Destinatari vengono a conoscenza od in possesso, in relazione al proprio rapporto di lavoro professionale, sono strettamente riservati. Particolare rilevanza assumono, tra le informazioni riservate, quelle relative agli utenti.

La cooperativa a tal fine garantisce la riservatezza nel trattamento dei dati dotandosi di apposite misure organizzative definite secondo i dettami del D. Lgs. 196/03.

Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse

La cooperativa persegue l'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 rispettando i criteri di efficienza, efficacia ed economicità dei servizi.

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore è tenuto ad operare con la dovuta cura e diligenza per tutelare i beni di proprietà della cooperativa, è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed è tenuto ad utilizzare le dotazioni della cooperativa solo per l'espletamento delle mansioni lavorative cui è preposto.

Tutela della sicurezza

Nello svolgimento della propria attività, la cooperativa opera nel rispetto del D. Lgs. n. 81/2008 e delle normative in materia di sicurezza dei locali, sia per quanto riguarda gli ambienti di lavoro, che rispetto ai luoghi aperti al pubblico.

Prevenzione e contrasto del lavoro minorile

Il lavoro minorile è ormai un fenomeno di impatto globale da cui nessun paese è immune. Il lavoro minorile è severamente proibito da tutte le leggi internazionali, ma la drammatica realtà è che sono milioni i bambini lavoratori nel mondo. Se per gli adulti le condizioni di lavoro possono essere dannose in molti casi, dal punto di vista della sicurezza e dell'igiene, per i bambini costretti a lavorare, stante la fragilità psicologica e fisica, gli effetti sono molto peggiori.

Xenia B Società Cooperativa Sociale combatte il fenomeno del lavoro minorile, si impegna da sempre a non utilizzare minori per lo svolgimento delle proprie attività, non accetta che i suoi fornitori e i loro subfornitori impieghino lavoro minorile e si impegna attivamente per prevenirlo.

Xenia B Società Cooperativa Sociale condivide e sostiene i principi della Convenzione dell'ONU sui Diritti del Bambino del 1989, basati sulla decisione di porre l'interesse del bambino davanti a tutto.

Xenia B Società Cooperativa Sociale fa anche riferimento alla Convenzione n. 138 dell'Organizzazione Mondiale del Lavoro del 1973 sull'età minima lavorativa e alla numero 182 del 1999 riguardante le peggiori forme di lavoro minorile. Xenia B Società Cooperativa Sociale interromperà qualsiasi rapporto commerciale con il fornitore qualora vengano riscontrate violazioni del codice di condotta. Xenia B Società Cooperativa Sociale chiede a tutti i propri soci lavoratori e

collaboratori di segnalare tempestivamente alla Direzione aziendale eventuali situazioni riscontrate presso i propri clienti e fornitori in contrasto con i principi qui esposti. Per una efficace tutela dei minori, Xenia B Società Cooperativa Sociale si impegna a segnalare alle autorità competenti qualsivoglia violazione delle norme in materia, e pretende lo stesso impegno da parte dei propri soci lavoratori e collaboratori, nonché dei propri fornitori qualora rilevino l'esistenza di dette situazioni nel corso dei propri rapporti commerciali con terzi.

Razzismo e Xenofobia

Xenia B Società Cooperativa Sociale considera l'imparzialità di trattamento un valore fondamentale nell'ambito di ogni relazione sia interna sia esterna alla Società e combatte ogni forma di razzismo e xenofobia.

La cooperativa si impegna a tutelare e rispettare i diritti umani, considerati un pilastro fondamentale della propria politica aziendale, e censura ogni forma di propaganda, istigazione e incitamento fondati sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah, dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra (c.d. negazionismo).

I destinatari del Codice Etico, ciascuno in ragione del proprio ruolo, devono impedire i fenomeni citati, e devono informare immediatamente l'azienda e le competenti autorità di fenomeni di propaganda, istigazione ed incitamento alla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, dei quali si sia venuti a conoscenza in ambito lavorativo.

CAPO II – CRITERI DI CONDOTTA AMMINISTRATIVA

Tracciabilità delle operazioni

Tutte le azioni e le operazioni della cooperativa devono essere correttamente registrate e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento in modo tale da garantirne l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione. La cooperativa provvede pertanto all'adozione di un adeguato e rigoroso sistema di archiviazione dei documenti che rispetti i requisiti di veridicità, accessibilità e completezza.

Trasparenza contabile e finanziaria

Il sistema di contabilità aziendale deve rispettare i principi, i criteri e le modalità di redazione e tenuta della contabilità dettate dalle norme generali e speciali in materia di contabilità. Tutte le operazioni devono essere autorizzate, legittime, congrue, nonché correttamente registrate ed archiviate. Per ogni operazione deve essere conservata un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità, la ricostruzione accurata dell'operazione, consentendo così di ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Le informazioni relative alla contabilità generale ed analitica che confluiscono nella reportistica periodica devono essere chiare, trasparenti, corrette, complete ed accurate.

Adempimenti tributari

La Società 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.

Sono vietate espressamente quelle condotte criminose che possono comportare il coinvolgimento

in sede penale della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Diritto di accesso

Al fine di assicurare la massima trasparenza di ogni procedimento aziendale, deve essere garantito l'accesso ai documenti amministrativi a chiunque ne abbia diritto secondo le modalità previste ai sensi della vigente normativa in materia.

Controllo interno

La cooperativa diffonde a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. 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.

La Cooperativa adotta un sistema di controllo interno attraverso il proprio organo di controllo opportunamente nominato. Attiene alla Direzione Generale e/o al Consiglio di Amministrazione, pertanto, la primaria responsabilità di realizzare, mantenere e monitorare il corretto funzionamento e l'efficacia del sistema di controllo interno.

Rapporti con i 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 è principalmente indirizzato a:

- agire con la massima correttezza e trasparenza nei confronti dei soci,
- rispondere alle aspettative legittime dei soci;
- evitare qualsiasi tipo di condotta volta ad influenzare le decisioni dell'Assemblea dei soci;
- garantire un flusso di informazioni continuo e corretto verso il CdA, l'Assemblea dei soci e l'OdV, nonché fra questi stessi organi;
- favorire i previsti controlli da parte degli organi e delle funzioni competenti, in particolare revisore e OdV;
- garantire l'attuazione dello scopo sociale nel rispetto dei principi della mutualità e della cooperazione stabiliti dallo Statuto sociale.

CAPO III – CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Rapporti con la Pubblica amministrazione, pubblici dipendenti, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio

I rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partner 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 interni del Modello 231/01, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

Ogni rapporto con la Pubblica Amministrazione deve essere esclusivamente riconducibile a forme di comunicazione ed interazione volte ad attuare l'oggetto sociale della cooperativa, a rispondere a richieste e ad atti di sindacato ispettivo, o comunque a rendere nota la posizione e situazione dell'ente.

A tal fine la cooperativa si impegna a:

- operare, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori della Pubblica Amministrazione a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- evitare e condannare comportamenti volti ad ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio 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.

La cooperativa proibisce i pagamenti sia diretti sia indiretti - inclusi i pagamenti a chiunque si trovi con la consapevolezza che tale pagamento sarà condiviso con un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio- oltre che le offerte o le promesse di pagare o di dare a qualunque cosa di valore o altra utilità ad un pubblico ufficiale o incarico di pubblico servizio, o ad un terzo identificato dal pubblico ufficiale o incaricati di pubblico servizio, a fini corruttivi.

Qualsiasi dipendente, collaboratore, socio, 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 da coloro, che operano per conto nel contesto dei rapporti con pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, deve immediatamente riferire all'Organismo di Vigilanza per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti. La mancata segnalazione sarà considerata grave inadempimento agli obblighi di lealtà e correttezza.

Gestione dei contratti pubblici e gare di appalto

La cooperativa nella partecipazione a negoziazioni, contratti e gare di appalto con la Pubblica Amministrazione adotta condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà, e legalità verso l'ente pubblico e gli altri soggetti concorrenti.

Nella gestione di appalti pubblici, contratti o convenzioni con la Pubblica amministrazione opera nel pieno rispetto della normativa vigente adeguandosi a quanto previsto dal Codice dei Contratti Pubblici, dai regolamenti attuativi, dalla Circolari Ministeriali, dalle leggi regionali, dagli atti emanati dagli enti pubblici locali, e in genere da ogni altra disposizione o normativa e amministrativa.

CAPO IV – CRITERI DI CONDOTTA CON IL PERSONALE ED I COLLABORATORI**Ottimizzazione e valorizzazione del personale**

L'ente riconosce la centralità delle risorse umane nell'organizzazione e nello svolgimento delle proprie attività, ne ottimizza l'impiego valorizzandone la professionalità secondo criteri comparativi fondati sul merito, nel rispetto della Contrattazione Collettiva ed attraverso sistemi di valutazione basati su indicatori oggettivi. Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è assolutamente tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative alle caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere, agli elementi normativi e retributivi, così come regolati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, alle norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute connessi all'attività lavorativa.

Trasparenza ed imparzialità nei meccanismi di selezione e assunzione del personale

La valutazione del personale da assumere e dei professionisti da incaricare è effettuata in base alla corrispondenza dei profili professionali dei candidati rispetto alle esigenze della cooperativa, nel rispetto dei principi di imparzialità e di pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

È vietata qualsiasi forma di favoritismo, clientelismo, nepotismo sia nella gestione che nella selezione del personale.

Corretta gestione dei rapporti gerarchici

È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del personale. Nella gestione dei rapporti gerarchici, deve essere assicurato il rispetto della dignità della persona; è vietato ogni abuso di autorità, la quale deve essere invece sempre esercitata conformemente ai principi di equità e correttezza.

Tutti i dipendenti/collaboratori si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti col contratto di lavoro e quelli contemplati nel Codice Etico, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti.

Divieto di accettare/promettere doni o altre utilità

Tutti coloro che operano per conto dell'ente non sono autorizzati ad offrire, accettare o promettere, per se o per altri, denaro, favori o regali eccedenti le comuni pratiche di cortesia o comunque finalizzati ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale. Chi riceve somme di denaro o regali di notevole valore economico, è tenuto a darne comunicazione alla Direzione Aziendale che provvederà, se necessario, ad informare gli autori della donazione circa la politica aziendale in materia.

Conflitto di interesse

Ogni dipendente e collaboratore della cooperativa è tenuto ad evitare tutte le situazioni e attività in cui possa manifestarsi un conflitto di interessi dell'ente o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'ente e nel rispetto delle norme del Codice Etico. Deve inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità di affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. Ogni situazione che possa costituire un conflitto di interesse deve essere comunicata in modo tempestivo da ogni dipendente o collaboratore al proprio superiore o referente aziendale.

Salute e sicurezza sul lavoro

La cooperativa esplicita mediante un apposito documento formale i principi ed i criteri in base ai quali vengono prese le decisioni di ogni tipo e da ogni livello in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali criteri possono così individuarsi:

- evitare i rischi, valutare i rischi che non possono essere evitati, combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro ai lavoratori nella scelta dei luoghi di lavoro, delle attrezzature e dei metodi di lavoro e produzione, al fine di eliminare ogni effetto nocivo del lavoro sulla salute;
- tener conto dell'evoluzione tecnologica sostituendo ciò che è pericoloso con ciò che non lo è;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale impartendo adeguate istruzioni ai lavoratori.

CAPO V – CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I CLIENTI

Customer satisfaction

La cooperativa orienta la propria attività alla soddisfazione dei propri clienti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Stile di comportamento

Lo stile di comportamento nei confronti dei propri clienti è improntato alla disponibilità, al rispetto e cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

Coerentemente con i principi di imparzialità e pari opportunità, la cooperativa si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti ed a fornire servizi adeguati che soddisfino le ragionevoli aspettative.

Trasparenza e chiarezza delle informazioni fornite ai propri clienti

L'ente si impegna a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale da consentire ai portatori di interesse di prendere decisioni autonome nella consapevolezza delle alternative possibili e delle conseguenze rilevanti. Non devono in alcuna circostanza essere adoperati strumenti di persuasione di qualsiasi natura i cui contenuti siano falsi o ingannevoli.

Divieto di favorire o svantaggiare ingiustamente i clienti

È fatto assoluto divieto di offrire o promettere favori ai propri clienti od ostacolarne l'accesso ai servizi erogati dalla cooperativa, in modo tale da costituire ingiustificate disparità di trattamento volte a creare posizioni di privilegio o di svantaggio.

Non possono essere offerti o promessi, da parte dei propri clienti, regali o favori che eccedano le comuni pratiche di cortesia o che siano comunque finalizzati al conseguimento di trattamenti di favore.

CAPO VI – CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I TERZI**Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori e partner, inclusi i consulenti esterni**

Il rapporto con i fornitori deve essere condotto con correttezza, trasparenza e imparzialità da parte di personale qualificato.

I meccanismi di scelta dei fornitori devono garantire pari opportunità ad ogni fornitore di beni e di servizi, attraverso l'impiego di criteri di valutazione oggettivi e trasparenti.

È fatto espresso divieto ai componenti della cooperativa di richiedere o pretendere dai fornitori o partner, favori, doni o altre utilità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento, ancorché finalizzate ad una ottimizzazione del rapporto di fornitura.

Nei rapporti di fornitura di beni e servizi la cooperativa:

- 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.

Obbligo per i Terzi di rispettare il Codice Etico

Chiunque intrattenga rapporti contrattuali con la cooperativa è tenuto al rispetto delle leggi vigenti e dei principi del presente Codice Etico, pena la risoluzione dei contratti in essere e la possibilità, da parte della cooperativa stessa, di avanzare in sede giurisdizionale la richiesta di risarcimento del danno di immagine subito.

Al momento dell'approvazione del Codice, la cooperativa si impegna a darne comunicazione ai terzi, e a modificare, per quanto possibile, i contratti in vigore attraverso l'inserimento di una clausola di risoluzione del contratto.

Divieto di favorire o svantaggiare i Terzi

Non sono ammessi trattamenti di favore, ovvero ingiustificate discriminazioni verso Terzi. La cooperativa si impegna a non precludere ad alcuno in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere, secondo il principio della libera concorrenza economica, nelle procedure di gara/forniture, ed assicura l'adozione di criteri oggettivi e documentati nella scelta del miglior contraente.

Criteri di condotta nei rapporti con organizzazioni politiche, sociali, e sindacali

L'ente, nel fornire eventuali contributi a 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, dell'ente 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.

Criteri di condotta nei rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni

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

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

CAPO VII - ATTUAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

Attuazione e controllo

Il presente Codice Etico è parte integrante del Modello di Organizzazione e Controllo adottato dalla Cooperativa Sociale ai sensi del Decreto 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza è costituito garante del presente Codice ed ha il compito di:

- assicurare la massima diffusione del Codice nei confronti di tutti i Destinatari;
- accertare ogni notizia di violazione del Codice di Comportamento ed informare gli organi e le funzioni aziendali competenti per l'adozione degli eventuali provvedimenti sanzionatori, secondo quanto previsto nel Sistema Disciplinare;
- proporre modifiche al contenuto del Codice Etico per adeguarlo al mutevole contesto in cui la cooperativa si trova ad operare e alle esigenze derivanti dall'evoluzione della cooperativa stessa.

Diffusione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni alla cooperativa mediante apposite attività di comunicazione e la pubblicazione sul proprio sito istituzionale.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, la Direzione aziendale predispone e realizza un piano di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel documento.

Violazioni e segnalazioni

Le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, o notizie relative a pratiche non in linea con le norme di comportamento ed i principi contenuti nel presente Codice Etico di cui i destinatari del Modello siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, possono essere comunicate tramite i canali preposti in forma anonima o non anonima.

A tale proposito, tenendo conto di quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 24/2023 (nel seguito, il **"Decreto Whistleblowing"**) emanato in attuazione della Direttiva UE 2019/1937 con l'obiettivo di incentivare le segnalazioni di illeciti che pregiudichino l'interesse pubblico o l'integrità della cooperativa, ivi incluse quelle relative alla commissione di reati contemplati dal Decreto o che riguardino la violazione del Modello adottato e delle sue componenti, la cooperativa ha attivato propri canali di segnalazione interni.

La gestione di tali segnalazioni è affidata ad un apposito **Comitato** istituito in accordo con Cooperativa San Martino e **composto dal nominato OdV Dott. Massimo Spano, dal Responsabile dell'Area Legale Daniele Bosoni e dalla Coordinatrice Ufficio Analisi e KPI Sabrina Curini.**

L'OdV ed il comitato sono, quindi, tenuti a garantire la riservatezza del segnalante e a gestire la segnalazione nel rispetto della normativa.

Le segnalazioni interne devono essere effettuate attraverso uno dei seguenti canali alternativi e possono essere rese anche in forma anonima:

- **in forma scritta tramite posta**, avvalendosi eventualmente del modello di segnalazione (Allegato 1) messo a disposizione sul sito della cooperativa, ed inviando una lettera alla c.a. del Dott. Massimo Spano al seguente indirizzo: Via IV Novembre n. 156 - 29122 Piacenza (PC).
In questo caso si suggerisce di indicare sulla busta "riservata personale" e di inserire

all'interno di questa due ulteriori buste: una contenente l'oggetto della segnalazione e l'altra contenente i dati identificativi del segnalante e copia del documento di identità.

- **in forma orale** tramite linea telefonica appositamente prevista e non registrata all'utenza n. 3408025451. Al momento della ricezione della segnalazione, il contenuto della segnalazione sarà documentato tramite verbale che dovrà essere sottoscritto dal segnalante entro 7 giorni lavorativi dall'avvenuta segnalazione, previa verifica ed eventuale rettifica del contenuto. Il Gestore, quindi, fisserà un appuntamento al segnalante per provvedere all'apposizione della sottoscrizione; qualora il segnalante non si presenti all'appuntamento, senza averne dato previa comunicazione, il verbale verrà archiviato e la segnalazione non verrà istruita. Del verbale sottoscritto viene fornita una copia anche al segnalante.
- **mediante incontro diretto** con l'OdV, Dott. Massimo Spano, che può essere richiesto con le modalità sopra riportate; sarà, quindi, cura del Gestore fissare l'incontro entro un termine ragionevole. Della segnalazione presentata in forma orale, tramite incontro diretto, è redatto apposito verbale da parte del Gestore, sottoscritto dal segnalante. Del verbale sottoscritto viene fornita una copia anche al segnalante.

La cooperativa si impegna a tutelare il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione, assicurando la riservatezza, fatta eccezione per gli obblighi di legge. A tutela della cooperativa, saranno sanzionati i mittenti di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate.

Sanzioni

I Destinatari che compiono una qualsiasi violazione del presente Codice Etico, commettono grave inadempimento alle proprie obbligazioni di qualsivoglia titolo contratto con la cooperativa, con ogni conseguente effetto di legge e di contratto.

Le violazioni che risultano rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, saranno trattate secondo quanto descritto nel Sistema Disciplinare.

Approvazione del Codice Etico e relative modifiche

Il presente Codice Etico, quale parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 05 agosto 2014. Eventuali modifiche e/o aggiornamenti dello stesso saranno approvati dal medesimo organo e prontamente comunicati ai destinatari.