



Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

CODICE ETICO

approvato dal CDA di

Solidarietà Società Cooperativa Sociale

il 24 ottobre 2016 verbale n.ro 302



## INDICE

1. Principi generali .....	2
1.1. Legalità .....	3
1.2 Principi Etico-Comportamentali .....	3
3. Interlocutori interni .....	4
<b>3.1 Dipendenti, collaboratori, consulenti.....</b>	<b>4</b>
4. Salute, sicurezza ed ambiente .....	5
5. Interlocutori esterni.....	5
<b>5.1 Fornitori, pubblica amministrazione e clienti.....</b>	<b>5</b>
6. Sistema di controllo interno e violazione del codice .....	6
7. Sistema sanzionatorio.....	7



## 1. Principi generali

Nel presente Codice sono espressi tutti i principi etici cui la Solidarietà Società Cooperativa Sociale (di seguito anche “la Cooperativa”) si ispira nel perseguimento dei propri fini istituzionali.

L’osservanza di tale complesso di regole e valori è imprescindibile ed è ritenuta parte essenziale delle attività degli amministratori, dei soci, dei lavoratori e di ogni soggetto che contribuisce al perseguimento dei fini sociali della stessa o collegato in qualsiasi modo con la Cooperativa (di seguito anche “Destinatari”).

I principi generali individuati nella conduzione delle attività sono:

- Legalità;
- Trasparenza;
- Imparzialità;
- Correttezza;
- Buona fede;
- Integrità e assenza di conflitti di interessi.

Tutti i Destinatari sono vincolati ad osservarli nel proprio operato e nell’ambito dei rapporti che la Cooperativa intrattiene, sia in via permanente, sia in via occasionale, con soggetti terzi, pubblici o privati e con i portatori di interesse, al fine di favorire l’etica nei processi aziendali.

La Cooperativa si impegna a portare a conoscenza di tutti i propri stakeholders i valori del presente Codice Etico e s’impegna affinché ogni soggetto ad essa “terzo” fornisca l’assunzione dell’impegno al rispetto del Codice Etico.

La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro, ovvero illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e potrà comportare il risarcimento dei danni della stessa derivanti.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Cooperativa è l’espressione della volontà della Cooperativa di attuare i principi contenuti nel presente Codice Etico.



### 1.1. Legalità

La Cooperativa ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti. Tale impegno è valido per tutti i soggetti che intrattengono rapporti con la Cooperativa, la quale non inizierà (o interromperà se già iniziato) il rapporto di lavoro e/o di collaborazione con chi non intende allinearsi a questo principio fondamentale.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Cooperativa può giustificare una condotta contraria alle norme vigenti.

Anche tutti coloro che a vario titolo (fornitori, clienti, consulenti) collaborano con la Cooperativa sono tenuti al rispetto delle norme vigenti applicabili.

### 1.2 Principi Etico-Comportamentali

Ogni attività deve essere eseguita professionalmente garantendo il rispetto dei seguenti principi comportamentali:

Trasparenza: ogni mansione deve essere eseguita in piena chiarezza, ogni azione deve essere pienamente ricostruibile e facilmente individuabile in tutti i propri passaggi, in modo che tutti i rapporti siano comprensibili e i rispettivi atti giustificabili.

Imparzialità: tutti i Destinatari devono operare in modo obiettivo ed equo, senza applicare favoritismi o penalizzazioni indebiti nei confronti di chiunque sia parte in causa, compresi soggetti pubblici o privati, o soggetti legati da qualsivoglia rapporto di amicizia, parentela o affinità.

Correttezza: rispetto, da parte di tutti, nell'adempimento delle proprie funzioni, dei diritti di ogni soggetto comunque coinvolto nella propria attività lavorativa e professionale. Tale rispetto è da intendersi anche sotto il profilo della privacy, impegnandosi a mantenere il totale riserbo su informazioni riservate riguardanti interlocutori di vario titolo, sia in riferimento ad informazioni strategiche della Cooperativa sia riguardanti dati personali. Implica altresì, il rifiuto di qualsiasi situazione che crei arbitrarie discriminazioni nei confronti del personale, nonché conflitti di interesse sostanziale fra ciascun dipendente.

Buona fede: Il perseguimento dell'interesse della Cooperativa non può mai giustificare una condotta contraria al rispetto dei principi di diligenza e buona fede. Le operazioni, le azioni e i comportamenti di chi opera in nome e per conto della Cooperativa si ispirano, in maniera formale e sostanziale, alla legittimità, alla tutela della società ed alla correttezza.

Integrità e assenza di conflitti di interesse: nella conduzione di qualsiasi attività i destinatari devono evitare di trovarsi o anche solo apparire in conflitto di interessi con la Cooperativa. In particolare le situazioni che possono generare conflitti di interesse sono:

Approvato dal CDA di Solidarietà Società Cooperativa Sociale il 24/10/2016 con verbale n.ro 302



1. interessi economici e finanziari di un dipendente della Cooperativa e/o della propria famiglia nell'attività di fornitura;
2. utilizzo della propria posizione all'interno della Cooperativa o delle informazioni o conoscenze acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi della Cooperativa;
3. divulgazione di notizie o commenti falsi e tendenziosi.

Qualsiasi situazione che costituisca o generi un possibile conflitto deve essere immediatamente comunicata al proprio superiore gerarchico; ogni dipendente deve comunicare per iscritto al proprio superiore l'esistenza di qualsiasi relazione di tipo finanziario, commerciale, professionale, familiare o amichevole tale da poter influire sull'imparzialità della sua condotta nei confronti di un terzo.

Non discriminazione: i Destinatari devono evitare nei rapporti con gli interlocutori ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni pubbliche e alle credenze religiose.

### 3. Interlocutori interni

La Cooperativa è pienamente consapevole che le risorse umane costituiscono un elemento indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo e il successo della Società.

Pertanto è impegnata a sviluppare le competenze e a stimolare le capacità e le potenzialità dei dipendenti, ma anche dei collaboratori e dei consulenti affinché trovino piena soddisfazione nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.

#### 3.1 Dipendenti, collaboratori, consulenti

Ad ogni dipendente viene chiesta la conoscenza delle norme contenute nel presente Codice e delle norme di legge di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione; e a tale scopo sono previsti appositi programmi di formazione.

I dipendenti della Cooperativa hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme del Codice;
- rivolgersi ai propri superiori in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai propri superiori qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni, nonché qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle;
- impedire e segnalare qualunque tipo di ritorsione;



- di operare con diligenza per tutelare i beni aziendali attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l'utilizzo degli stessi;
- non offrire/ricevere denaro o regali, benefici di qualsiasi genere se non di modico valore, a titolo personale da qualsiasi funzionario, dirigente, impiegato interno o esterno all'azienda allo scopo di trarre indebiti vantaggi.

#### 4. Salute, sicurezza ed ambiente

Salute, sicurezza e tutela dell'ambiente sono valori essenziali per la Cooperativa, come dimostra l'impegno della stessa a garantire oltre che un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute dei propri dipendenti, anche il rispetto dell'ecosistema circostante attraverso politiche interne volte a contenere e monitorare l'impatto ambientale delle proprie attività.

Gli obiettivi della politica aziendale di prevenzione e protezione sono considerati prioritari perché volti alla tutela dai rischi specifici derivanti dalla propria attività, oltre che dei propri lavoratori.

I destinatari del Codice si impegnano a rispettare le misure di prevenzione e sicurezza poste in essere, non devono porre gli altri dipendenti di fronte a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.

La Cooperativa si impegna a porre in essere misure volte a sensibilizzare l'attenzione ed il rispetto dell'ambiente da parte di tutti i destinatari.

#### 5. Interlocutori esterni

I dipendenti della cooperativa e i collaboratori esterni, dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse della stessa e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato e dall'importanza dell'affare trattato.

##### 5.1 Fornitori, pubblica amministrazione e clienti

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per la Cooperativa, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità.

Nei rapporti di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi è fatto obbligo ai dipendenti della Cooperativa di informare i fornitori che anch'essi, per la parte a loro applicabile, sono tenuti al rispetto delle regole contenute nel Codice Etico.



La Cooperativa si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti/utenti, lo stile di comportamento dei dipendenti e collaboratori nei confronti della clientela/utenza è improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

I dipendenti devono fornire accurate ed esaurienti informazioni circa i servizi forniti dalla Cooperativa in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli, inoltre, anche in questo caso, hanno il compito di informare tutti i clienti/utenti sul rispetto delle norme contenute nel Codice.

La Cooperativa mantiene con le Autorità Pubbliche nazionali relazioni ispirate alla trasparenza, correttezza e collaborazione reciproca, tali da non indurre ad interpretazioni parziali, fuorvianti, non veritiere da parte dei soggetti pubblici con i quali si interagisce.

I rapporti della Cooperativa con gli organi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali preposte, oppure ai destinatari dalle stesse espressamente autorizzati, e devono essere svolti in coerenza con le strategie aziendali di comunicazione.

Le informazioni e le comunicazioni devono essere corrette, chiare e tra loro omogenee, ferme restando le esigenze di riservatezza richieste dalla conduzione delle attività.

## 6. Sistema di controllo interno e violazione del codice

In materia di Controllo Interno, la Cooperativa adotta un apposito sistema, cui è affidata la missione di accertare l'adeguatezza dei diversi processi aziendali in termini di efficienza ed economicità e garantire l'affidabilità e la correttezza delle scritture contabili e la salvaguardia del patrimonio aziendale e assicurare la conformità degli adempimenti operativi alle normative interne.

La Cooperativa riconosce la trasparenza come principio cardine nei rapporti con tutti i soggetti che si relazionano con essa ed è consapevole dell'importanza di un'informazione sempre veritiera e corretta.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua, e supportata da adeguata documentazione al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione.

Tutti i fatti di gestione devono essere rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità e deve essere possibile la verifica del relativo processo decisionale ed autorizzativo.



L'efficacia e la funzionalità del sistema di controllo interno aziendale sono garantite dall'attività di vigilanza e controllo svolte dalle funzioni aziendali competenti.

La responsabilità del buon funzionamento del sistema di controllo interno è riferita a tutti i destinatari del Codice, nell'ambito delle funzioni svolte. Ciascun dipendente è tenuto ad informare con tempestività il proprio responsabile diretto dell'insorgenza di dinamiche che possano interferire sulla corretta gestione dell'attività lavorativa.

La violazione del presente Codice lede il rapporto di fiducia e può portare all'attivazione di azioni legali e all'adozione di provvedimenti, nei confronti dei destinatari, in coerenza con le disposizioni di legge e con i previsti regimi contrattuali.

## 7. Sistema sanzionatorio

L'osservanza delle norme del presente codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del codice civile.

La violazione delle norme del codice da parte dei dipendenti potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti: ciò a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione del codice costituisca reato.

I provvedimenti sanzionatori verranno irrogati nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, ove applicabili e/o dai contratti collettivi di lavoro.

Sono previsti dall'apparato sanzionatorio e dal CCNL applicato dalla Cooperativa i seguenti provvedimenti disciplinari:

- rimprovero verbale;
- rimprovero iscritto;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione individuale
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo fino a 4 giorni;
- risoluzione del rapporto di lavoro a seguito del recesso del datore di lavoro per giusta causa.

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni dei richiamati CCNL, sistemi e regolamenti interni relativamente alla procedure ed agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.