



CODICE ETICO

D.Lgs 231/2001

1. INTRODUZIONE

1.1. Ragione Sociale

La Cooperativa Sociale AGORA' 97 Onlus è stata costituita nel giugno del 1997, con lo scopo di gestire servizi sociali, sanitari e educativi, orientati ai bisogni di persone in condizioni di marginalità, svantaggio sociale, devianza e rischio di emarginazione, favorendone la promozione umana e l'integrazione. Le attuali cinque Comunità Residenziali per minori e disabili adulti, avviate e gestite da AGORA' 97 sul territorio dell'Olgiate, sono identificate come Comunità Educative, Comunità Alloggio Disabili, Comunità Socio-Sanitarie, Comunità Sanitarie e beneficiano dell'accreditamento regionale.

Tutte le strutture di AGORA' 97 sono pensate ed organizzate come Case e, in questo senso, si caratterizzano per il clima familiare, per l'atmosfera di accoglienza, di rispetto reciproco, di ascolto ed attenzione costante ai bisogni materiali ed emozionali delle singole persone che vi sono ospitate. Si intende così ricreare un contesto di vita il più possibile vicino a quello familiare, caratterizzato dai normali aspetti della quotidianità e contraddistinto da una relazione accogliente e partecipata. I programmi educativi, assistenziali e riabilitativi delle Comunità di AGORA' 97, partono dall'unicità della persona che, con fragilità più o meno gravi, è degna di immenso rispetto e capace di miglioramento.

La persona è considerata nella sua complessità in relazione alle diverse dimensioni che concorrono alla sua costituzione (fisica, psicologica, etica e religiosa). Tale constatazione ci porta a leggere la fragilità come espressione di carenze, identificate come "stati di bisogno" a cui rispondere attraverso una proposta innanzitutto educativa e relazionale. Alcune situazioni di bisogno necessitano talvolta di risposte più complesse che sappiano integrare in modo coerente e condiviso l'area psicosociale con quella sanitaria ed assistenziale.

La persona umana che ha subito condizionamenti psicologici e sociali tali da impedirne il pieno sviluppo, è il centro della nostra azione. AGORA' 97 vuole valorizzare ogni individuo e rispondere ai suoi bisogni fondamentali che si esprimono nel rispetto, stima ed amore, prima ancora della cura, dell'aiuto e dell'assistenza. La nostra opera pedagogica e riabilitativa si struttura come risposta ai bisogni della persona, attraverso una relazione significativa, empatica e professionale, offrendo intensi stimoli e mezzi educativi carichi di forza promuovente e proporzionati alle capacità ricettive di ciascun ospite.

AGORA' 97 utilizza strumenti educativi e riabilitativi che promuovono la crescita ed il benessere del singolo, attraverso uno stile partecipativo, propositivo ed autorevole. È attraverso la qualità delle relazioni che si trasmette alla persona la percezione di essere accettata, capita, accolta ed aiutata nella sua condizione.

Le relazioni all'interno delle Comunità tengono sempre conto delle storie e delle sensibilità di ciascuno e sono caratterizzate dal rispetto reciproco, evitano trattamenti bruschi e spigolosi e favoriscono, al contrario, modalità cortesi e cordiali. Allo stesso tempo spronano tutti al compimento del proprio compito ed allo sviluppo delle proprie capacità e potenzialità, pur nel rispetto della libertà personale e delle limitazioni date dalla condizione di malattia o di fragilità. Con questo metodo si vuole evitare un permissivismo ed un assistenzialismo generatori di indifferenza ed allo stesso tempo un'eccessiva protettività che non promuove lo sviluppo pieno della persona.



1.2. Rapporti esterni.

La Cooperativa impronta il proprio operato alla puntuale osservanza delle leggi, delle regole professionali ed economiche, dei principi ispiratori dei servizi ai cittadini.

La condotta dell'ente è caratterizzata dalla cooperazione e dalla fiducia nei confronti di tutti i soggetti pubblici e privati che abbiano a qualsiasi titoli contatti con la Cooperativa.

1.3. Principi di riferimento

Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione sono principi etici ai quali la Cooperativa si ispira e da cui derivano i propri modelli di condotta, al fine di operare per lo sviluppo delle persone e delle comunità, migliorare la soddisfazione dei propri utenti, committenti e partecipanti ai servizi e sviluppare le competenze e la crescita professionale dei propri collaboratori.

La convinzione di agire in qualche modo a vantaggio della Cooperativa non giustifica in alcun modo l'adozione di comportamenti in contrasto con i predetti principi.

Tutti coloro che operano nella Cooperativa, senza distinzioni ed eccezioni, sono pertanto impegnati ad osservare e far osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

La Cooperativa auspica che i soggetti con cui intrattiene rapporti, a qualunque titolo, si ispirino a regole e modalità improntate agli stessi valori.

1.4. Il codice etico: finalità, destinatari e struttura

Il presente Codice Etico esprime i valori a cui tutti i collaboratori della Cooperativa devono attenersi, siano essi dipendenti, collaboratori a vario titolo o amministratori. Essi assumono la personale responsabilità verso l'interno e verso l'esterno delle violazioni delle regole del Codice, anche nel caso che la violazione non comporti nessuna responsabilità della Cooperativa.

La conoscenza e l'osservanza del Codice da parte di tutti coloro che prestano attività lavorativa a favore della Cooperativa sono dunque condizioni primarie per la trasparenza e la reputazione della Cooperativa stessa. I responsabili delle unità organizzative devono assicurare che tutti i propri collaboratori prendano effettiva conoscenza del presente Codice e delle sue prescrizioni e sono responsabili circa l'osservanza da parte dei dipendenti delle norme ivi previste.

Il Codice è portato a conoscenza di coloro con i quali la Cooperativa intrattiene rapporti contrattuali o istituzionali.

Il Codice si integra con le norme contenute nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/01 (senza sostituire le responsabilità e l'agire in esso contenute) e costituisce il presupposto del sistema sanzionatorio per la violazione delle norme in esso stabilite. Il Codice è costituito:

- dai principi etici generali, che individuano i valori di riferimento nelle attività della Cooperativa;
- dai criteri di condotta verso soggetti esterni, che forniscono le linee guida e le norme alle quali i destinatari del Codice sono tenuti ad attenersi;
- dai meccanismi di attuazione, che delineano il sistema di controllo per la corretta applicazione del Codice e per il suo continuo miglioramento.

1.5. Diffusione ed osservanza del Codice Etico

La Cooperativa promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice tra tutti gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori a vario titolo, gli enti esterni, i consulenti, i clienti ed i fornitori, gli utenti, richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali. I responsabili delle unità organizzative si devono rendere disponibili a fornire agli operatori i chiarimenti necessari all'interpretazione delle indicazioni previste nel Codice etico.



2. PRINCIPI GENERALI

2.1. Conformità a leggi e regolamenti

La Cooperativa opera nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti, del CCNL delle Cooperative Sociali, in conformità ai principi fissati nel Codice ed alle procedure previste dai protocolli interni.

L'integrità morale è un dovere costante di coloro che lavorano per la Cooperativa e caratterizza i comportamenti dell'intera organizzazione.

Gli amministratori ed i dipendenti della Cooperativa, nonché coloro che a vario titolo operano con la stessa, sono pertanto tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere ed osservare le leggi ed i regolamenti vigenti.

I rapporti tra le Autorità e quanti operano per la Cooperativa devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle leggi e delle normative e delle loro funzioni istituzionali.

2.2. Modelli e regole di comportamento

Tutte le attività lavorative di quanti operano per la Cooperativa devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine della Cooperativa.

I responsabili devono per primi rappresentare con il loro operato un esempio per tutti i lavoratori e i collaboratori della Cooperativa, attenendosi nello svolgimento delle proprie funzioni, ai principi ispiratori del Codice, alle procedure ed ai regolamenti interni, curandone la diffusione tra i dipendenti e sollecitandoli a presentare richieste di chiarimenti o proposte di aggiornamento.

2.2.1. Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno della Cooperativa. Nella formulazione dei contratti di servizio con committenti ed utenti la Cooperativa elabora le clausole in modo chiaro e comprensibile, assicurando sempre il mantenimento della condizione di massima pariteticità tra gli utenti.

2.2.2. Correttezza

Il principio della correttezza implica il rispetto dei diritti, anche sotto il profilo della privacy e delle opportunità, di tutti i soggetti che risultino coinvolti nelle attività della Cooperativa.

2.2.3. Efficienza

Il principio della efficienza richiede che in ogni attività lavorativa venga realizzata l'economicità della gestione e venga assunto l'impegno di offrire un servizio adeguato rispetto alle esigenze dell'utente e secondo gli standard migliori possibili.

2.2.4. Spirito di servizio

Il principio dello spirito di servizio implica che ciascun destinatario del Codice sia sempre orientato, nei propri comportamenti, alla condivisione della mission sociale, adoperandosi per la miglior attenzione e cura degli ospiti e degli utenti.

2.2.5. Rapporto con la collettività e sviluppo sostenibile

La forza della Cooperativa sta nel suo rapporto con il sistema cooperativo, nella capacità di costruire relazioni di collaborazione con le istituzioni locali, i servizi sanitari e sociali, le strutture associative del mondo del lavoro, le strutture del terzo settore.

La Cooperativa è consapevole, in quanto fornitore di servizi sociali sul territorio, della incidenza della propria attività sullo sviluppo economico e sociale, sul miglioramento dei diritti di cittadinanza e della qualità della vita.



Codice Etico

Per queste ragioni la Cooperativa, nello svolgimento delle proprie attività, si impegna a contribuire a far crescere la partecipazione e a operare per uno sviluppo sostenibile del territorio e delle comunità.

2.2.6. Valorizzazione del personale

I lavoratori e i collaboratori rappresentano un fattore fondamentale per lo sviluppo dell'ente, pertanto, la Cooperativa ne tutela e ne promuove la crescita professionale, anche attraverso un sistema di formazione continua, allo scopo di accrescere il patrimonio di competenze possedute.

2.2.7. Riservatezza

Tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto della Cooperativa sono tenuti a mantenere la massima riservatezza sulle informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni, in modo particolare per quel che riguarda i dati delle persone fisiche, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679 e del D.Lgs 196/2003.

2.3. Governo della Cooperativa

Il sistema di governo e di gestione adottato dalla Cooperativa è conforme alla normativa vigente ed è in linea con gli indirizzi e le migliori prassi in materia: esso è volto ad assicurare la collaborazione tra le sue componenti attraverso l'equilibrio dei diversi ruoli di gestione, di indirizzo e di controllo.

Il sistema risulta orientato a garantire una conduzione dell'ente responsabile e trasparente nei confronti delle istituzioni.

I componenti degli organi della Cooperativa devono improntare la propria attività ai principi di correttezza ed integrità, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse nell'ambito delle attività da loro svolte. A loro è altresì richiesto:

- un comportamento ispirato ai principi di autonomia, indipendenza e rispetto delle linee di indirizzo che la Cooperativa fornisce nelle relazioni che essi intrattengono, per conto della stessa, con le istituzioni pubbliche e con qualsiasi soggetto privato;
- la partecipazione assidua ed informata all'attività della Cooperativa;
- di fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni di ufficio e di non avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, diretti od indiretti;
- il rispetto delle normative vigenti e dei principi contenuti nel presente Codice.

Gli obblighi di lealtà e riservatezza vincolano tali soggetti anche successivamente alla cessazione del rapporto con l'ente. La Cooperativa adotta, in ragione delle attività e della complessità organizzativa, un sistema di deleghe di poteri e funzioni che prevede, in termini espliciti e specifici, l'attribuzione di incarichi a persone dotate di idonee capacità e competenze.

3. POLITICHE DEL PERSONALE E DELL'OCCUPAZIONE

3.1. Le condizioni determinanti

La Cooperativa riconosce il valore dei collaboratori, il rispetto della loro autonomia e l'importanza della loro partecipazione all'attività di impresa sociale. L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione tecnica e la dedizione del personale rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Cooperativa e rappresentano le caratteristiche richieste dalla Cooperativa ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo.

3.2. Politiche di selezione

La politica aziendale è volta a selezionare ciascun dipendente, consulente, collaboratore a vario titolo secondo i valori ed i principi già descritti.



La Cooperativa opera affinché il personale assunto corrisponda ai profili effettivamente necessari alle esigenze organizzative, evitando favoritismi, nepotismi, forme di clientelismo di qualsiasi natura; ogni discriminazione razziale, di sesso, di nazionalità, di religione, di lingua, sindacale o politica sono vietati nell'assunzione, nella retribuzione, nelle promozioni e nel licenziamento.

L'assunzione di un proprio familiare, parente o convivente o amico deve avvenire conformemente alle norme previste ed applicate in materia di selezione ed assunzione del personale.

L'assunzione del personale avviene sulla base di regolari contratti di lavoro, non essendo ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque elusiva delle disposizioni vigenti.

3.3. Sviluppo della professionalità

La gestione del rapporto di lavoro è orientata a favorire la crescita professionale e delle competenze di ciascun dipendente.

Nell'evoluzione del rapporto di lavoro la Cooperativa vuole assicurare le condizioni necessarie affinché le capacità e le conoscenze di ciascuno possano ampliarsi nel rispetto di tali valori, attraverso:

- una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità;
- specifici programmi di formazione.

A tal fine, ai dirigenti ed ai responsabili di unità organizzative, è chiesta la massima attenzione per la valorizzazione e la crescita della professionalità dei propri collaboratori, creando le condizioni per lo sviluppo delle loro capacità e la realizzazione delle loro potenzialità.

3.4. Ambiente di lavoro e tutela della privacy

La Cooperativa si impegna a creare un ambiente di lavoro che garantisca, a tutti coloro che a qualsiasi titolo interagiscono con la Cooperativa, condizioni rispettose della dignità personale, un ambiente di lavoro collaborativo, senza comportamenti discriminanti di qualsiasi tipo.

E' richiesta la collaborazione di tutti al fine di mantenere un clima di reciproco rispetto delle dignità e della reputazione di ciascuno.

Nel rispetto della legislazione vigente, la Cooperativa è impegnata ad assicurare la tutela della privacy in merito alle informazioni attinenti alla sfera privata e alle opinioni di ciascuno dei propri dipendenti, degli utenti e, più in generale, di quanti interagiscono con l'ente.

3.5. Sicurezza e salute

La Cooperativa è impegnata a tutelare l'integrità morale e fisica dei propri dipendenti, dei collaboratori e dei propri utenti. Il sistema di gestione per la qualità e le procedure interne che ne fanno parte sono finalizzate a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione.

3.6. Doveri del personale

Il personale si impegna a rispettare gli obblighi previsti dal Codice ed attenersi, nell'espletamento dei propri compiti, al rispetto della legge, improntando la propria condotta ai principi di integrità, correttezza, fedeltà e buona fede.

3.7. Beni dell'ente

Il dipendente è tenuto a usare e custodire con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Ogni dipendente ed ogni collaboratore è direttamente e personalmente responsabile della protezione e dell'utilizzo legittimo dei beni e delle risorse e lui affidate per lo svolgimento delle proprie funzioni, non essendo ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà della Cooperativa.



3.8. Utilizzo dei sistemi informatici

Ogni dipendente è responsabile della sicurezza dei sistemi informatici utilizzati ed è soggetto sia alle disposizioni normative in vigore sia alle condizioni dei contratti di licenza. È vietata ogni alterazione dei sistemi informatici e telematici messi in dotazione dalla Cooperativa.

Fatte salve le previsioni di leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo degli stessi per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano comunque arrecare danno all'immagine della Cooperativa.

3.9. Segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza

I dipendenti, i collaboratori, i componenti degli organi della Cooperativa, gli utenti dei servizi possono segnalare tempestivamente, in modalità riservate, all'Organismo di Vigilanza ogni violazione o presunta violazione, di cui vengono a conoscenza, del Codice Etico, del Modello di Organizzazione o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso.

4. CONFLITTI D'INTERESSE

4.1. Interessi dell'ente e individuali

Gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo della Cooperativa devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli dell'ente o che possa interferire e intralciare le capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse della Cooperativa. Per interesse personale si intende quello proprio, di un membro della propria famiglia, di un parente, di un convivente o di un terzo in qualche modo collegato.

Il verificarsi di situazioni di conflitto di interesse, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati dal codice, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale.

Amministratori, dipendenti e collaboratori devono quindi escludere ogni possibilità di sovrapporre, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale e/o familiare e le mansioni che ricoprono all'interno della Cooperativa, mantenendo una posizione di autonomia ed integrità tale da evitare di assumere decisioni o svolgere attività in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi rispetto all'attività della Cooperativa. In caso di violazione la Cooperativa provvederà a attuare le misure idonee per far cessare la situazione.

4.2. Prevenzione dei conflitti di interesse

Al fine di non incorrere in situazioni che creino o possano creare conflitto di interesse, i dipendenti devono evitare in particolare di:

- svolgere altre attività di lavoro dipendente, professionale o di impresa che si pongano in concorrenza con essa;
- assumere incarichi di responsabilità, di collaborazione o diversi, presso individui, società o organizzazioni che si pongano in concorrenza con essa;
- stipulare contratti a titolo personale a condizioni di particolare favore o accettare trattamenti preferenziali da aziende o fornitori con cui la Cooperativa intrattiene rapporti d'affari;
- svolgere attività che contrastino con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio;
- accettare da soggetti diversi dalla Cooperativa retribuzioni od altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti di ufficio.

Il soggetto si impegna inoltre, qualora dovesse trovarsi in situazioni effettive o potenziali di conflitto di interessi, a informare tempestivamente la Cooperativa nella figura del Presidente.

Chiunque abbia notizia di situazioni di conflitto di interessi è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza secondo le modalità previste.



4.3. Dovere di astensione

Tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto della Cooperativa sono tenuti ad astenersi dal concorrere o adottare decisioni od intraprendere attività nei casi in cui sia ravvisabile un conflitto di interessi o comunque qualora si possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza ed imparzialità della Cooperativa.

E' altresì prevista l'astensione dal partecipare all'adozione delle decisioni e alle attività relative all'esecuzione del contratto concluso, per conto della Cooperativa, con imprese con le quali si abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente (ex contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento od assicurazione).

5. LE PROCEDURE OPERATIVE E LE REGISTRAZIONI

5.1. Le procedure operative

Ai sensi dell'art. 6 comma 2, lettera b) del decreto, il Modello di Organizzazione deve prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

Tali protocolli per gli ambiti di attività valutati a rischio, devono stabilire specifiche procedure di controllo interno, quali la separazione tra le funzioni, la partecipazione di più soggetti alla medesima attività decisionale e specifici obblighi di autorizzazione e di documentazione, in modo da costituire un valido strumento per la prevenzione dei reati. Sono pertanto adottate procedure, anche di tipo informatico, ritenute idonee a consentire alla Cooperativa di contrastare la realizzazione di reati, anche mediante l'attribuzione di poteri autorizzativi congruenti con i compiti e le responsabilità assegnate.

Le procedure adottate sono oggetto di costante verifica e di eventuali modifiche ed integrazioni, anche in funzione dell'esperienza applicativa, con l'obiettivo di evidenziare i rischi, il sistema di controllo esistente e la sua effettiva adeguatezza.

I soggetti che intervengono nel processo operativo devono adottare gli specifici protocolli nei termini e nelle modalità appositamente previste e descritte nel sistema di gestione per la qualità e nella raccolta delle procedure amministrative approvate dalla direzione.

La loro corretta attuazione consente di identificare i soggetti responsabili del processo di decisione, autorizzazione ed esecuzione delle operazioni. In ossequio al principio della separazione delle funzioni, le operazioni chiave sono poste in essere da soggetti diversi, le cui competenze sono definite in modo preciso e divulgate a tutti i componenti dell'organizzazione, limitando al massimo l'assegnazione di poteri e funzioni eccessive ai singoli individui.

Le procedure gestionali regolano lo svolgimento delle principali operazioni garantendo il soddisfacimento dei requisiti di legittimità, autorizzazione, coerenza, congruità, corretta registrazione e verificabilità, anche sotto il profilo del corretto utilizzo delle risorse finanziarie.

Ogni operazione posta in essere deve essere supportata da una documentazione adeguata, chiara, completa ed archiviata correttamente. La documentazione è conservata agli atti in modo da consentire, in ogni momento, il controllo, anche da parte di organismi verificatori esterni, delle ragioni e delle caratteristiche dell'operazione medesima e la precisa individuazione dei soggetti che l'hanno, rispettivamente, autorizzata, effettuata, registrata e controllata.

Gli amministratori, i responsabili, il personale dipendente e tutti coloro che intrattengono rapporti a qualsiasi titolo con la Cooperativa devono osservare in modo scrupoloso le procedure statuite, nell'ambito delle proprie competenze e ruoli.

5.2. Le registrazioni contabili

Il personale amministrativo a cui è affidata la tenuta delle registrazioni contabili ha il dovere di effettuare le registrazioni in modo accurato, completo, veritiero e trasparente e di permettere eventuali verifiche da parte degli incaricati dell'attività di vigilanza e controllo.



Il sistema amministrativo-contabile deve garantire l'attendibilità dei dati contabili e l'unitarietà di indirizzo tra le direttive aziendali e le rilevazioni contabili, mirando a minimizzare la possibilità di errore e a consentire la sua tempestiva individuazione: esso ha una propria organizzazione con la relativa distribuzione di poteri, responsabilità e compiti e svolge una funzione informativa in quanto recepisce, ordina, elabora e conserva i dati contabili relativi agli accadimenti di gestione interna e esterna.

In considerazione di ciò, la Cooperativa garantisce che l'organico impiegato nell'area amministrazione sia adeguato sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo e sia diretto dagli organi responsabili con professionalità ed efficienza. Il sistema di rilevazioni contabili adottato è chiaro e completo, atto a garantire la preparazione periodica del bilancio e dei rendiconti interni e, di conseguenza, l'aggiornamento dei libri contabili obbligatori.

Le risultanze contabili devono basarsi su informazioni precise e verificabili; ogni scrittura deve consentire di risalire alla relativa operazione gestionale e deve essere accompagnata da una adeguata documentazione, conservata agli atti per ogni riscontro che si rendesse necessario.

In particolare è vietato:

- registrare in contabilità false entrate o uscite economiche, nonché occultare fondi per mezzo di artifici contabili;
- effettuare pagamenti destinati, in tutto o in parte, a scopi diversi da quelli riportati nella documentazione di supporto.

L'elaborazione delle singole scritture contabili ai fini della redazione del bilancio di esercizio deve avvenire in conformità alle valutazioni ed alle classificazioni delle poste di bilancio disposte dalla normativa civilistica, integrata ed interpretata dai principi contabili di riferimento. Nel caso di valutazioni di elementi economici-patrimoniali, la relativa registrazione rispetterà i criteri di ragionevolezza e prudenza e la documentazione di supporto evidenzierà chiaramente i criteri applicativi nella valutazione.

Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni, irregolarità nella tenuta delle scritture contabili e della documentazione di base è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza e/o la funzione di controllo interno. Tali violazioni compromettono il rapporto fiduciario con la Cooperativa ed assumono rilievo sotto il profilo disciplinare.

6. RAPPORTI CON L'ESTERNO

6.1. Rapporti con Autorità, Istituzioni pubbliche e altri soggetti rappresentativi di interessi collettivi

6.1.1. Organizzazioni politiche e sindacali, associazioni

La Cooperativa non favorisce né discrimina direttamente od indirettamente alcuna organizzazione di carattere politico e sindacale.

6.1.2. Autorità, Pubbliche Amministrazioni, Enti Locali ed autorità di regolazione

La Cooperativa partecipa agli obiettivi indicati dalle Istituzioni Pubbliche di riferimento, collaborando efficacemente con gli organismi delle stesse, preposti all'attività di regolazione e controllo dei servizi pubblici locali, coniugabili con la propria missione e con l'esigenza di autonomia organizzativa e gestionale propria di qualsiasi operatore sociale.

I rapporti (e la correlata gestione delle risorse finanziarie) attinenti all'attività della Cooperativa intrattenuti con pubblici ufficiali e con incaricati di pubblico servizio (che operino per conto della PA, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza), devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati



dal Codice Etico e dai protocolli interni, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

Per garantire la massima chiarezza, i rapporti istituzionali con tali soggetti sono intrattenuti esclusivamente da responsabili che abbiano ricevuto esplicito mandato dalla Cooperativa, che non versino in situazioni di conflitto di interesse rispetto ai rappresentanti delle istituzioni stesse.

Attenzione e cura deve essere posta in particolare nelle operazioni relative a gare di appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni richieste e/o gestione e utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (provinciale, regionale, nazionale o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi ecc..

Nel corso di una trattativa contrattuale, richiesta o rapporto commerciale con la PA non vanno intraprese, direttamente od indirettamente, azioni che possano proporre opportunità di impiego e/o commerciali, dalle quali derivino vantaggi, per sé o per altri, ai dipendenti della PA o ai loro parenti o affini.

Nel caso in cui nei rapporti con la PA la Cooperativa sia rappresentata da un soggetto "terzo", si applicano nei confronti del consulente e del suo personale le stesse direttive valide per l'azienda. La medesima cosa avviene nel caso in cui il rapporto con la PA sia tenuto dal capofila di una ATS partecipata dalla Cooperativa.

6.1.3. Regali, benefici e promesse di favori nei rapporti con autorità ed istituzioni pubbliche

La Cooperativa vieta a tutti coloro che operano nel suo interesse, in suo nome o per suo conto, di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni e servizi, prestazioni o favori non dovuti in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali incaricati di pubblico servizio o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità. Eventuali richieste ed offerte (anche se non accettate) di denaro o di favori di qualunque tipo (compresi omaggi e regali di non modico valore), formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto della Cooperativa nel contesto dei rapporti con la PA, devono essere portate immediatamente a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza e della Direzione per l'assunzione di provvedimenti conseguenti.

Omaggi o atti di cortesia o di ospitalità, di modico valore e nel rispetto delle normali pratiche commerciali e di cortesia, sono comunque consentiti nella misura in cui non compromettano l'integrità, l'indipendenza e la reputazione di una delle parti ed in ogni caso questo tipo di spesa deve essere autorizzato e documentato in modo adeguato.

6.2. Rapporti con utenti e fornitori

6.2.1. Rapporti con gli utenti

6.2.1.1. Uguaglianza ed imparzialità

Il rapporto corretto e trasparente con i propri clienti ed i propri utenti rappresenta un aspetto rilevante della attività della Cooperativa.

La Cooperativa si impegna altresì a non discriminare i propri utenti, instaurando con essi un rapporto caratterizzato da elevata professionalità ed improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca ed all'offerta della massima collaborazione. Nell'adempimento della prestazione lavorativa, il dipendente assicura la parità di trattamento tra utenti.

6.2.1.2. Contratti e comunicazioni

I contratti e le comunicazioni con gli utenti devono essere:

- chiari, semplici e formulati con il linguaggio più semplice possibile, perché gli utenti possano adottare scelte consapevoli;
- conformi alle normative vigenti ed alle indicazioni delle autorità di riferimento.



La Cooperativa si impegna a comunicare ai committenti ed agli utenti, tempestivamente e nel modo più appropriato, ogni informazione relativa ad eventuali modifiche e variazioni nella prestazione dei servizi.

6.2.1.3. Qualità e interazione con gli utenti

La Cooperativa si impegna a garantire il raggiungimento dei migliori standard possibili di qualità e sicurezza, anche attraverso un sistema certificato di gestione della qualità.

Nel rispetto dell'orario di lavoro il dipendente dedica una giusta quantità di tempo ed energie allo svolgimento dei propri compiti, impegnandosi a svolgerli nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse degli utenti, assumendosi la responsabilità connessa.

La Cooperativa si impegna a favorire l'interazione con gli utenti attraverso la gestione e la risoluzione rapida di eventuali reclami.

La Cooperativa ripudia il contenzioso come strumento volto ad ottenere indebiti vantaggi e vi ricorre di propria iniziativa esclusivamente quando le sue legittime pretese non trovino nell'interlocutore la dovuta soddisfazione. La Cooperativa si preoccupa di realizzare un ascolto costante dell'utente, anche attraverso indagini di soddisfazione dei committenti e degli utenti dei servizi, come fonte di informazione per verificare la qualità del servizio prestato all'utente e identificare obiettivi di miglioramento dei propri servizi.

La Cooperativa tutela la privacy degli utenti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare, né diffondere i relativi dati personali (comuni e, soprattutto particolari), fatti salvi gli obblighi di legge.

6.2.2. Rapporti con fornitori

6.2.2.1. Selezione del fornitore

Le modalità di selezione del fornitore devono essere conformi alle norme vigenti ed alle procedure interne previste dalla Cooperativa.

La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo deve avvenire nel rispetto dei principi della concorrenza e pariteticità delle condizioni, dei presentatori, delle offerte, e sulla base di valutazioni obiettive relative alla competitività, alla qualità, all'utilità ed al prezzo della fornitura. Nella scelta del fornitore, per le attività finanziate, si applicano le norme richieste dal committente pubblico.

Nella selezione, in particolare di consulenti e/o collaboratori, la Cooperativa tiene conto dei requisiti di competenza e professionalità da parte del fornitore / prestatore, applicando i vincoli definiti dalle norme vigenti in materia di accreditamento e certificazione.

Nella selezione del fornitore la Cooperativa tiene conto della capacità di garantire l'attuazione di sistemi di qualità adeguati, della disponibilità di mezzi e strutture organizzative e della capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza.

Il sistema di gestione della Cooperativa prevede altresì la tenuta di un albo dei fornitori qualificati, i cui criteri di valutazione, secondo le procedure interne, non costituiscono tuttavia barriere all'entrata.

6.2.2.2 Trasparenza

Le relazioni con i fornitori, inclusi i contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme del presente Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte della Cooperativa anche sotto il profilo della congruità delle prestazioni o dei beni forniti rispetto al corrispettivo pattuito.

La procedura di selezione e di acquisto è documentata in modo tale da consentire la ricostruzione e la verificabilità di ogni operazione.

6.2.2.3. Correttezza e diligenza nell'esercizio dei contratti

La Cooperativa opera con il fornitore al fine di costruire un rapporto collaborativo e di reciproca fiducia. Da un lato la Cooperativa si impegna a informare in maniera corretta e tempestiva il fornitore riguardo alle



Codice Etico

caratteristiche dell'attività, alle forme ed ai tempi di pagamento, ai vincoli alle condizioni ed alle procedure del committente, nel rispetto delle norme vigenti; dall'altro, l'adempimento da parte del fornitore delle prestazioni contrattuali dovrà essere conforme ai principi di equità, correttezza, diligenza e buona fede, nel rispetto della normativa vigente.

6.2.2.4. Tutela dell'ambiente e dei profili etici

Attenta alle tematiche ed alla tutela ambientale, la Cooperativa, nell'ambito delle attività di approvvigionamento e di smaltimento, si impegna a promuovere il rispetto delle condizioni ambientali ed ad assicurare la loro conformità ai principi etici, richiedendo, per particolari forniture e servizi, requisiti di rilevanza sociale.

Anche con l'apposizione di specifiche clausole contrattuali, la Cooperativa potrà richiedere ai fornitori un'ideale dichiarazione che attesti la loro adesione a specifici obblighi sociali ed il loro impegno volto a evitare la commissione dei reati contro la pubblica amministrazione.

6.2.3. Regali, donazioni, benefici nei rapporti con clienti e fornitori

Nei rapporti professionali e di lavoro con i clienti e fornitori sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l'immagine della Cooperativa e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato.

In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità devono essere comunicati e sottoposti alla decisione del diretto responsabile; il dipendente che riceva doni o trattamenti di favore da clienti o fornitori che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, deve immediatamente avvertire la Direzione.

E' fatto assoluto divieto di accettare o donare denaro.

Qualora si intrattenga un rapporto di amicizia con persone con cui vi siano relazioni professionali e di lavoro, è ammesso il reciproco scambio di regali e doni personali purché il costo di questi sia a carico delle persone interessate e non, anche indirettamente, all'organizzazione per cui lavorano.

Offrire od accettare l'invito a pranzo o presenziare ad eventi al fine di sviluppare buone relazioni professionali e di lavoro e promuovere l'immagine della Cooperativa è consentito solo alle persone dalla stessa autorizzate e comunque entro limiti accettabili e documentati secondo le procedure organizzative.

6.3. Partecipazione a gare e rapporti con i committenti

6.3.1. Partecipazione a procedure di confronto commerciale

Partecipando a procedure di confronto concorrenziale, la Cooperativa valuta attentamente la congruità e la realizzabilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche, facendo tempestivamente rilevare, ove possibile, le eventuali anomalie.

La Cooperativa si impegna a non assumere impegni contrattuali che possano mettere l'ente nelle condizioni di dover ricorrere a inammissibili risparmi sulla qualità della prestazione, sui costi del personale o sulla sicurezza del lavoro.

6.3.2. Correttezza nelle trattative commerciali

Nei rapporti con la committenza la Cooperativa assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli stessi.

6.4. Rapporti con mass media e gestione delle informazioni

6.4.1. Modalità di condotta

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



Qualsiasi richiesta di notizie da parte della stampa o di mezzi di comunicazione ed informazione ricevuta dal personale della Cooperativa deve essere comunicata alla Direzione prima di assumere qualsiasi impegno a rispondere alla richiesta.

La comunicazione verso l'esterno deve seguire i principi guida della verità, correttezza e trasparenza e prudenza, favorendo la conoscenza delle politiche, dei programmi e dei progetti della Cooperativa.

I rapporti con i mass-media devono essere improntati al rispetto della legge, del Codice Etico, dei relativi protocolli e dei principi già delineati, con riferimento ai rapporti con le istituzioni pubbliche e con l'obiettivo di tutelare l'immagine della Cooperativa.

6.4.2. Riservatezza e gestione delle informazioni

Tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto della Cooperativa sono tenuti a mantenere la massima riservatezza sulle informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni, in conformità alle leggi, ai regolamenti ed alle circostanze. Essi sono tenuti a non divulgare o richiedere indebitamente notizie, sui documenti, sul know-how, sui progetti sociali e formativi, sulle operazioni aziendali, sulle informazioni sensibili degli utenti dei servizi, ed in generale su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa. In particolare, costituiscono informazioni riservate o segrete tutte le notizie di qualsiasi natura (tecnica, commerciale, organizzativa, amministrativa, ecc.) apprese nello svolgimento o in occasione di attività lavorative, la cui diffusione ed utilizzazione possa provocare un pericolo od un danno alla Cooperativa e/o un indebito guadagno del dipendente.

Si intendono riservate anche le informazioni o notizie relative ai dipendenti (es. retribuzione, situazioni personali); l'obbligo di riservatezza vale anche per tutte le informazioni di carattere generale la cui divulgazione può determinare turbative all'interno della Cooperativa.

La violazione dei doveri di riservatezza da parte dei dipendenti o collaboratori inficia gravemente il rapporto fiduciario con la Cooperativa e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Il dovere di riservatezza continua anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro fino a quando l'utilizzo o la divulgazione di informazioni o notizie possa recare pregiudizio agli interessi della Cooperativa, ed il dipendente dovrà adoperarsi affinché siano rispettati gli adempimenti previsti dalle vigenti normative sulla privacy e siano custoditi con cura gli atti affidatigli.

7. INFORMATIVA SOCIETARIA

7.1. Disponibilità ed accesso alle informazioni

Nei limiti stabiliti dalle normative vigenti, la Cooperativa fornisce in modo tempestivo e completo le informazioni, i chiarimenti, i dati e la documentazione richiesta da clienti, fornitori, utenti, autorità pubbliche, istituzioni, organi ed enti ed altri soggetti nell'ambito delle rispettive funzioni.

Tenuto conto dell'attività peculiare della Cooperativa, che opera anche utilizzando fondi pubblici, la stessa si obbliga a garantire la massima trasparenza della propria azione amministrativa e gestionale.

Ogni informazione societaria rilevante deve essere tempestivamente e con chiarezza comunicata agli organi deputati al controllo sulla gestione sociale. La diffusione di informazioni rilevanti per la vita della Cooperativa, che possono incidere in modo significativo sull'affidabilità presso enti pubblici ed istituti finanziatori sarà effettuata dagli organi societari a ciò deputati che avranno cura di accertare la completezza e l'attendibilità di quanto diffuso.

La correttezza delle comunicazioni sociali obbligatorie e delle informazioni sulla situazione economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente e sulla loro attesa evoluzione deve essere convalidata da specifici protocolli.



8. SISTEMA DI CONTROLLO

8.1. Il sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno è definito come l'insieme dei processi diretti a monitorare l'efficienza delle operazioni dell'ente, l'affidabilità del bilancio di esercizio, il rispetto di leggi e regolamenti e la tutela dei beni aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa ha la responsabilità del sistema di controllo interno, del quale fissa le linee di indirizzo e ne controlla periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento, assicurandosi che i principali rischi (finanziari e operativi) siano identificati e gestiti in modo adeguato. La prevenzione dei rischi e l'individuazione della loro origine costituisce un processo continuo e sistematico.

Oltre alla normale attività di controllo che le procedure amministrative attribuiscono agli organi e ai ruoli tecnico amministrativi previsti dal Regolamento della Cooperativa, spetta al CdA il compito di accertarsi dell'attuazione del sistema di controllo interno e dell'adeguatezza dello stesso in termini di analisi costi/benefici.

Al fine di prevenire il rischio di commettere dei reati previsti dal D.Lgs n. 231/01, la Cooperativa ha adottato un Modello organizzativo dotato di una adeguata efficacia dissuasiva.

La Direzione verifica periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno ed effettua gli interventi ritenuti necessari od opportuni per assicurarne il funzionamento ottimale, avvalendosi delle attività di riscontro svolta dall'Organismo di Vigilanza, in conformità di quanto previsto dal D.Lgs 231/01.

8.2. Il modello organizzativo e l'Organismo di Vigilanza

È ferma convinzione della Cooperativa che l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo conforme alle prescrizioni del D.Lgs 231/01 costituisca un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in suo nome e per suo conto, in modo tale che i medesimi assumano, nello svolgimento dei propri incarichi, un comportamento corretto e lineare, tale da prevenire il compimento dei reati contemplati da Decreto.

Il D.Lgs 231/01 affida ad un apposito Organismo dell'Ente (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione.

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è un organo della Cooperativa dotato di indipendenza, di piena autonomia di azione e controllo, la cui attività deve essere caratterizzata da professionalità ed efficienza operativa.

La composizione, i compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza sono descritti in modo più dettagliato nel Modello.

Riguardo al Codice Etico, l'OdV esprime pareri vincolanti sulle problematiche di natura etica legate alle decisioni aziendali e collabora alla sua revisione periodica.

8.3. Diffusione del Codice Etico ed aggiornamento

A tutti i dipendenti è distribuita copia del Codice Etico, che viene messa a disposizione anche nella bacheca aziendale presso la sede amministrativa e le sedi operative. Il Codice Etico viene pubblicato sul sito della Cooperativa in modo accessibile. Viene predisposto un apposito programma di formazione ed aggiornamento curato dalle funzioni responsabili del contenuto del Codice Etico.

L'informazione e la diffusione all'esterno del Codice Etico avvengono mediante messa a disposizione di apposita documentazione a tutti coloro che interagiscono con la Cooperativa, i quali potranno sottoscrivere la dichiarazione di presa visione della documentazione ricevuta. Verrà inviata una informativa a tutti gli stakeholder nella quale si comunicherà l'adozione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione; i principi e le regole del Codice Etico costituiscono un impegno anche per loro.



In occasione della costituzione di nuovi rapporti di lavoro, consulenza e collaborazione, la Cooperativa si impegna a fornire in modo tempestivo ed esauriente le informazioni relative al contenuto del Codice Etico. Nelle comunicazioni formali, lettere di incarico, contratti ecc. con i collaboratori esterni verrà specificato l'impegno sempre richiesto del rispetto dei principi e delle regole del Codice Etico.

Il potere di modificare o integrare il Codice Etico, in conseguenza di modifiche normative o significativi cambiamenti nell'assetto organizzativo della Cooperativa spetta al CdA, anche su segnalazione dell'OdV.

Spetta invece al Presidente, anche su proposta dell'OdV, l'emanazione di direttive ed istruzioni per la corretta applicazione del Codice Etico.

8.4. Segnalazione di violazioni

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare in forma scritta e non anonima eventuali inosservanze del presente Codice ed ogni richiesta di violazione del medesimo, da chiunque proveniente, al proprio responsabile o all'Organismo di Vigilanza. Verrà messo a disposizione un indirizzo mail riservato, ad esclusivo uso dell'Organismo di Vigilanza.

La Cooperativa tutela gli autori delle segnalazioni contro le eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti, mantenendone riservata l'identità (fatti salvi gli obblighi di legge).

Gli autori di segnalazioni palesemente infondate sono passibili di sanzioni.

9. SISTEMA SANZIONATORIO

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Cooperativa, ai sensi e per gli effetti del Codice Civile.

La grave e persistente violazione delle norme del Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con la Cooperativa e costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza della stessa quale illecito disciplinare e/o alla conservazione del rapporto di lavoro: conseguentemente, sono previste azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e dai contratti collettivi di lavoro.

Con il termine "gravi inadempimenti" si individuano, al fine del presente Codice, comportamenti persistenti di violazione delle norme.

Restano ferme le ulteriori responsabilità di carattere penale, civile ed amministrativo che i comportamenti contro le prescrizioni del presente Codice possono configurare in capo al trasgressore.

Approvato dal CdA il 17 novembre 2022