



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
CODICE ETICO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

CODICE ETICO

Identificativo documento	MOG231_COD.ET_01
Versione	ED_01
Data Approvazione	_/_/__
Redatto da	CO.DE S.R.L.
Approvato	CdA

REVISIONI

Versione	Data	Contenuto
REV_00		Prima emissione
REV_01	_/_/__	Aggiornamento a seguito delle modifiche apportate al D.Lgs. 231/01 dal: <ul style="list-style-type: none">- D.L. 05 gennaio 2023 n. 3 "Misure urgenti per impianti di interesse strategico nazionale";- D.lgs. 2 marzo 2023, n. 19 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

CODICE ETICO

		<p>e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere”;</p> <ul style="list-style-type: none">- D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;- D.L. 13 giugno 2023 n. 69 convertito, con modificazioni, dalla legge 10 agosto 2023 n. 103 recante “Disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano”;- D.L. 10 agosto 2023 n. 105, convertito con modificazioni dalla legge 09 ottobre 2023 n. 137 (c.d. Decreto Giustizia), “Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia personale della magistratura e della pubblica amministrazione”.
--	--	---



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

CODICE ETICO

INDICE

PREMESSA	1
1. Diffusione, applicazione e aggiornamento del Codice Etico	1
2. Impegni dei Collaboratori al rispetto del Codice Etico	2
PARTE PRIMA – PRINCIPI GENERALI	2
1. Rispetto delle norme previste dall'ordinamento giuridico.....	2
2. Onestà negli affari ed imparzialità – Prevenzione della corruzione.....	3
3. Correttezza nella gestione dell'Ente e nell'utilizzo delle risorse.....	4
4. Gestione delle segnalazioni	4
5. Trasparenza e completezza delle informazioni	4
6. Tracciabilità delle operazioni.....	5
7. Antiriciclaggio	5
8. Riservatezza delle informazioni - Privacy	6
9. Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse.....	6
10. Valore delle Risorse Umane.....	7
PARTE SECONDA – CRITERI DI CONDOTTA.....	8
11. Criteri di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con soggetti a questa equiparati	8
11.1 Rispetto delle norme e divieto di promessa od offerta di denaro od altre utilità	8
11.2 Relazioni con la Pubblica Amministrazione e Autorità di Vigilanza.....	9
11.3 Gestione dei contratti Pubblici.....	10
11.4 Contributi e sponsorizzazioni, regali, ospitalità, donazioni e benefici simili	10
11.5 Percezione ed utilizzo di fondi pubblici	11
12. Rapporti con utenti e fornitori	12
12.1 Condotte nei confronti degli Utenti.....	12
12.2 Gestione del rischio.....	12
12.3 Fornitori	13



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

CODICE ETICO

12.4 Relazioni con altri soggetti esterni	14
13. Rapporti con il personale ed i collaboratori	15
13.1 Tutela della dignità.....	15
13.2 Selezione del personale.....	15
13.3 Assunzione del personale.....	15
13.4 Gestione del rapporto di lavoro	16
13.5 Salute e Sicurezza sul lavoro	16
14. Rapporti con i soci.....	17
15. Rapporti con i partner	18
16. Rapporti con organizzazioni politiche, sociali e sindacali.....	18
17. Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni	19
18. Utilizzo di sistemi informatici, internet e social network.....	20
19. Rispetto dell'ambiente	21
20. Sviluppo sostenibile	21
21. Sistema di Whistleblowing.....	22
22. Attuazione e Comunicazione.....	23



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
CODICE ETICO

PREMESSA

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo* (in seguito anche "Modello" o "Modello Organizzativo") adottato da "CRESCITA E SVILUPPO SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE" (d'ora innanzi anche Cooperativa, Società o Ente) ai sensi del D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa delle Società e degli Enti. La violazione dei principi e delle regole in esso contenuti può quindi determinare gravi conseguenze per la società anche ai sensi della normativa sopra citata.

Finalità del documento è quella di assicurare che i valori etici della Cooperativa siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento degli organi sociali e dei loro componenti, dei dipendenti e di tutti coloro che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la stessa ai fini della conduzione delle attività e degli affari aziendali (in seguito, "Destinatari").

1. Diffusione, applicazione e aggiornamento del Codice Etico

La Società è impegnata, nei confronti di tutti coloro che sono coinvolti nell'applicazione del presente Codice Etico, ad:

- a) assicurarne la tempestiva divulgazione, sia rendendolo disponibile a tutti, sia attuando adeguati programmi di formazione;
- b) assicurarne la periodica revisione ed aggiornamento al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile, delle condizioni ambientali e delle normative;
- c) predisporre appropriati strumenti di supporto per fornire chiarimenti in merito all'interpretazione e all'attuazione delle disposizioni del Codice Etico;



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

CODICE ETICO

- d) adottare un sistema di sanzioni appropriato per colpire le eventuali violazioni;
- e) adottare adeguate procedure per la segnalazione, l'investigazione e il trattamento di eventuali violazioni;
- f) assicurare la riservatezza sull'identità di chi segnala eventuali violazioni, fatti salvi gli obblighi di legge, e la sua tutela professionale;
- g) verificare periodicamente il rispetto e l'osservanza del Codice Etico.

2. Impegni dei Collaboratori al rispetto del Codice Etico

Il Codice Etico costituisce parte integrante del rapporto di lavoro.

Tutti i Collaboratori si impegnano perciò a:

- a) agire e comportarsi in linea con quanto indicato nel Codice Etico;
- b) segnalare tutte le violazioni del Codice Etico non appena ne vengano a conoscenza;
- c) consultare il proprio superiore, o gli organismi preposti, in relazione alle parti del Codice Etico sulle quali necessitano di interpretazioni o di orientamento.

PARTE PRIMA – PRINCIPI GENERALI

1. Rispetto delle norme previste dall'ordinamento giuridico

“CRESCITA E SVILUPPO SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE” assume come principio imprescindibile, nella conduzione delle proprie attività, il rispetto delle leggi e dei regolamenti espressi nell'ordinamento giuridico, alla cui osservanza è tenuto ad impegnarsi ogni Destinatario.

Tale onere dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e chiunque abbia rapporti con la Cooperativa, la quale non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi non intende conformarsi a tale principio.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

CODICE ETICO

La Società assicurerà un adeguato programma di formazione e di sensibilizzazione continua sui temi afferenti al presente Codice Etico, con particolare riguardo al rispetto delle norme di legge e regolamentari vigenti.

2. Onestà negli affari ed imparzialità – Prevenzione della corruzione

Ogni soggetto rientrante a qualunque titolo nella struttura organizzativa della Cooperativa (amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori stabili) deve assumere un atteggiamento corretto ed onesto, sia nello svolgimento delle proprie mansioni, sia nei rapporti con gli altri componenti della Società, sia con i terzi.

Egli dovrà, in particolare, evitare di perseguire scopi illeciti o illegittimi per procurare un indebito vantaggio proprio o di terzi.

Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con l'Ente.

In nessun caso l'interesse o il vantaggio della Società può indurre o giustificare un comportamento non onesto.

La Cooperativa opera, inoltre, con imparzialità nei riguardi dei propri interlocutori, evitando in ogni circostanza trattamenti di favore.

Pertanto, tutti i Destinatari agiscano nei confronti dei vari portatori di interesse in modo che non siano compromesse le proprie o le altrui indipendenza di giudizio e libertà di azione.

Al fine di garantire la piena attuazione dei principi di onestà ed imparzialità, non è ammessa, nei rapporti di qualunque tipo, compresi quelli con pubbliche amministrazioni od imprese concorrenti:

- alcuna corresponsione o promessa di denaro od altre utilità;
- porre in essere comportamenti che possono configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione;



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

CODICE ETICO

- la dazione o la promessa di regali o omaggi che possa essere intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque finalizzata ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività della Cooperativa.

3. Correttezza nella gestione dell'Ente e nell'utilizzo delle risorse

La Cooperativa persegue il proprio oggetto sociale, oltre che nell'imprescindibile rispetto della legge, anche nel rispetto scrupoloso dello Statuto e dell'Atto Costitutivo, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei propri soci, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio aziendale.

4. Gestione delle segnalazioni

Ogni Persona deve essere parte attiva nella promozione dei valori del Codice Etico. In quest'ottica, pertanto, qualsiasi Destinatario che venga a conoscenza di una violazione dei principi del Codice Etico è tenuto a segnalare come da "Procedura *Whistleblowing*", allegata al Modello Organizzativo. Qualunque sia il canale utilizzato, la Cooperativa si impegna a salvaguardare l'anonimato del denunciante e a garantire che lo stesso non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione.

5. Trasparenza e completezza delle informazioni

La Cooperativa riconosce il valore fondamentale della corretta informazione nei confronti dei soci, degli organi e delle funzioni che hanno titolo di conoscere, nonché agli organi ed alle funzioni competenti per i controlli, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione aziendale e contabile.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

CODICE ETICO

Esso, pertanto, non giustifica in alcun modo azioni, da qualunque soggetto della Cooperativa poste in essere, che impediscano l'efficace espletamento di attività di controllo da parte degli enti od organizzazioni a ciò preposti.

La Cooperativa, inoltre, favorisce il flusso di informazioni continuo, puntuale e completo da e verso gli organi sociali, le diverse aree operative della Società, gli organi ed enti di vigilanza, e, ove necessario, verso le Pubbliche Autorità.

In ogni caso le informazioni trasmesse all'esterno e nei rapporti interni alla Cooperativa sono rispettose dei requisiti di veridicità, completezza e accuratezza in relazione ad ogni dato da esse rappresentato, compresi quelli economici, finanziari e contabili.

6. Tracciabilità delle operazioni

Tutte le attività realizzate nella gestione dei processi aziendali devono avere una registrazione adeguata da cui sia possibile trarre la verifica del relativo iter decisionale, autorizzativo ed esecutivo.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale che consenta di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli volti ad accertare le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione stessa, nonché ad individuare chi ha autorizzato, effettuato e verificato la relativa attività.

7. Antiriciclaggio

La Cooperativa si impegna a prevenire l'utilizzo del proprio sistema economico-finanziario per finalità di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo (o di qualsiasi altra attività criminosa) da parte dei propri Clienti, dei Fornitori, dei Dipendenti e delle controparti con cui si relaziona nello svolgimento delle proprie attività.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

CODICE ETICO

La Cooperativa verifica con la massima diligenza le informazioni disponibili su tutte le controparti, al fine di accertare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare qualsiasi rapporto d'affari. Si rifiuta espressamente rapporti di qualsiasi tipo con controparti che si ritiene possano essere coinvolte in attività criminose di qualsiasi genere, con particolare riferimento al riciclaggio.

8. Riservatezza delle informazioni - Privacy

La Società si impegna a garantire che le informazioni personali acquisite siano opportunamente protette, secondo i termini previsti dalla normativa, evitando utilizzi impropri o non autorizzati, a tutela della dignità, dell'immagine e della riservatezza di ogni soggetto, sia esso interno o esterno alla società.

Il trattamento delle informazioni personali avviene in modo lecito e corretto. Le informazioni personali sono raccolte e conservate solo qualora esse siano necessarie per determinati scopi, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avviene esclusivamente per un periodo di tempo non superiore a quello necessario per i predetti scopi.

Nell'ambito della tutela della *privacy*, infine, la Cooperativa pone particolare attenzione alla corretta informazione delle persone a cui si chiedono dati personali in merito al tipo di informazioni raccolte, all'utilizzo che si intende farne e riguardo alle modalità con cui contattare l'azienda in caso di domande.

9. Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse

La Cooperativa previene e gestisce eventuali conflitti di interesse che possano interessare i propri soci, amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori e partner.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

CODICE ETICO

A tal fine, ogni lavoratore, collaboratore, fornitore, consulente o partner è tenuto, al momento della stipula del contratto o del conferimento dell'incarico, a dichiarare – se ne è a conoscenza – l'esistenza di una situazione di conflitto di interesse tra sé stesso e la Cooperativa, ovvero tra sé e soggetti operanti in una Pubblica Amministrazione o in una Organizzazione privata con cui la Cooperativa intrattenga relazioni di affari, ovvero rispetto a cui sia portatrice di un interesse confliggente (ad es. in ragione di autorizzazioni, concessioni ecc.).

In ogni caso, il lavoratore, collaboratore, fornitore, consulente o partner deve astenersi dal compiere attività che lo possano porre in una situazione di conflitto di interesse con l'Ente o con la Pubblica Amministrazione od un soggetto privato.

10. Valore delle Risorse Umane

Si intendono come Risorse Umane i lavoratori, i dirigenti, gli amministratori, i soci, i consulenti, i collaboratori e tutti coloro che – a qualunque titolo – prestano la loro attività a favore della Cooperativa.

La Cooperativa riconosce la centralità delle Risorse Umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando per quanto possibile le aspirazioni e le capacità dei singoli.

Nelle relazioni lavorative non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio in relazione alla razza, all'origine etnica o territoriale, al sesso, all'età, alla religione, alle opinioni politiche, allo stato di salute e in genere a qualsiasi caratteristica intima della persona umana.

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

* * *



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

CODICE ETICO

PARTE SECONDA – CRITERI DI CONDOTTA

11. Criteri di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con soggetti a questa equiparati

11.1 Rispetto delle norme e divieto di promessa od offerta di denaro od altre utilità

I rapporti con pubblici ufficiali od incaricati di pubblico servizio (che operino, ad es., per conto della Pubblica Amministrazione centrale o periferica, di organi legislativi, della funzione giudiziaria, ovvero delle istituzioni comunitarie o di organizzazioni pubbliche internazionali), nonché con soggetti operanti nell'ambito di società partecipate o controllate da una Pubblica Amministrazione o comunque concessionarie di un pubblico servizio devono essere intrapresi e gestiti nel rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, evitando l'assunzione di comportamenti in grado di compromettere l'integrità di giudizio o le decisioni dell'ente pubblico o del soggetto a questo equiparato.

La Cooperativa vieta ai propri dipendenti, collaboratori, consulenti, soci, amministratori o rappresentanti e, più in generale, a tutti coloro che operano nel suo interesse, in suo nome o per suo conto, di promettere od offrire, anche indirettamente, denaro od altre utilità compresi doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego), in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o dipendenti, in genere, della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, o anche con soggetti privati, al fine di influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

CODICE ETICO

Sono consentiti doni di modico valore nei limiti delle normali pratiche commerciali o di cortesia, che non possano in alcun modo influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Cooperativa. I doni di modico valore devono essere comunque documentati in modo adeguato per consentire le verifiche alla funzione competente.

Qualsiasi dipendente, collaboratore, consulente, socio, amministratore che riceva, direttamente o indirettamente, richieste di denaro o di altre utilità (ivi compresi omaggi o regali) formulate da pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o da soggetti privati, deve immediatamente riferire detta circostanza all'Organismo di Vigilanza.

11.2 Relazioni con la Pubblica Amministrazione e Autorità di Vigilanza

Nell'ambito di ogni relazione con la Pubblica Amministrazione e Autorità di Vigilanza o con soggetti a questa equiparati, ciascun Destinatario investito del relativo potere:

- Interagisce con gli interlocutori istituzionali in modo formale ed avvalendosi esclusivamente dei canali di comunicazione a ciò preposti;
- non sollecita o cerca di ottenere informazioni riservate o non divulgabili;
- rappresenta la posizione e gli interessi della Cooperativa in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- evita ogni falsificazione e/o alterazione di dati documentali o di rendiconti al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio;
- compie un controllo scrupoloso dei dati contenuti nelle dichiarazioni rivolte agli enti pubblici.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
CODICE ETICO

11.3 Gestione dei contratti Pubblici

Nella partecipazione a trattative per servizi a favore della Pubblica Amministrazione, i Destinatari adottano condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà e legalità verso gli enti pubblici e verso gli altri concorrenti.

Nella esecuzione di contratti o convenzioni con le Pubbliche Amministrazioni o soggetti a queste equiparati, essi devono garantire il pieno rispetto della normativa vigente e l'adempimento puntuale delle obbligazioni assunte.

La Cooperativa, consapevole dell'importanza e dell'alto significato sociale dei servizi da essa erogati, opera al fine di consentire agli utenti il pieno diritto alla libera scelta delle prestazioni assistenziali e alla continuità delle stesse, considerando la tutela della salute un valore essenziale e prioritario da perseguire.

11.4 Contributi e sponsorizzazioni, regali, ospitalità, donazioni e benefici simili

Le eventuali attività di sponsorizzazione poste in essere dalla Cooperativa possono essere destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità.

La Cooperativa può aderire alle richieste di contributi, nel limite delle proposte provenienti da enti o associazioni, destinati ad iniziative di valore culturale, benefico, sociale e umanitario.

La Cooperativa evita, per quanto possibile, qualsivoglia regalo, atto di ospitalità, donazione e altri benefici che potrebbero essere ragionevolmente percepiti da una parte terza (es. concorrente in affari, stampa, autorità giudiziaria, enti politici) allo scopo di corrompere.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

CODICE ETICO

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, la Cooperativa presta attenzione verso ogni possibile forma di conflitto di interessi personale con soggetti pubblici o privati con i quali intrattiene relazioni di interesse.

Ad ogni modo, si dovrà:

- controllare l'entità e la frequenza di regali e ospitalità;
- richiedere l'approvazione anticipata dei regali e delle ospitalità per importi e/o frequenza al di sopra una soglia prestabilita;
- richiedere che i regali e le ospitalità per importi superiori ad una soglia prestabilita avvengano in modo trasparente, tracciabile e documentata.

A tal fine, per l'espletamento di tali attività, si dovrà valutare preventivamente:

- la portata, l'entità e la natura dei rischi corruttivi;
- la struttura, la natura e la complessità dell'operazione che andrà svolta;
- le parti coinvolte;
- i legami tra le parti coinvolte ed eventuali pubblici ufficiali;
- la competenza e la qualifica delle parti coinvolte;
- la reputazione delle parti coinvolte;
- l'ubicazione;
- le recensioni di mercato o della stampa delle parti coinvolte.

Inoltre, si dovrà monitorare e verificare che quanto elargito sia effettivamente conforme alle previsioni contrattuali stipulate.

11.5 Percezione ed utilizzo di fondi pubblici

Nell'ambito delle attività di acquisizione di fondi pubblici e per le finalità più diverse (sviluppo di nuovi progetti e/o attività, formazione del personale ecc.), le condotte dei soggetti in esse coinvolti sono improntate ai principi della correttezza, chiarezza e trasparenza, sia nella fase di acquisizione del



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

CODICE ETICO

finanziamento che in quello di gestione dello stesso, nonché alla lealtà nei confronti dei soggetti erogatori.

È vietato utilizzare i fondi ricevuti per finalità differenti rispetto a quelle per cui gli stessi sono stati concessi. La Cooperativa garantisce, al riguardo, l'impiego di strumenti tracciabili dei movimenti finanziari ed un adeguato controllo sull'utilizzo delle somme.

12. Rapporti con utenti e fornitori

12.1 Condotte nei confronti degli Utenti

La relazione con gli Utenti deve essere improntata ad uno stile comportamentale caratterizzato da alta professionalità, lealtà e disponibilità nell'accogliere, per quanto possibile, le loro richieste ed istanze.

Nella gestione dei rapporti con costoro, sin dalla fase delle trattative e per tutta la durata del contratto, ogni Destinatario assicura completezza, correttezza e chiarezza di tutte le informazioni inerenti le caratteristiche, gli aspetti, la natura dei servizi.

La Cooperativa è costantemente impegnata nel garantire l'adempimento esatto e puntuale degli obblighi contrattuali e l'immissione nel mercato di servizi conformi alla normativa nazionale e comunitaria in materia, attivando tutti i controlli necessari a garantire sicurezza e qualità degli stessi.

12.2 Gestione del rischio

Tutto il personale della Cooperativa si impegna ad orientare il proprio operato nell'ottica di preservare l'integrità e la dignità di ciascun Utente, rispettando il sistema aziendale di gestione del rischio e di qualità dei servizi.

La Cooperativa elabora un piano per la gestione del rischio, finalizzato a garantire la sicurezza di Utenti ed operatori che comprende:



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

CODICE ETICO

- la prevenzione ed il controllo delle situazioni correlate all'assistenza e alle cure prestate;
- la definizione di ruoli, responsabilità, risorse impiegate e formazione;
- l'identificazione e la segnalazione di eventi avversi ed eventi sentinella;
- produzione e diffusione di buone pratiche;
- politiche per la partecipazione e il coinvolgimento degli utenti ai processi di gestione del rischio.

La condivisione del presente Codice Etico rappresenta presupposto necessario per l'instaurazione e il mantenimento del rapporto col cliente.

12.3 Fornitori

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

L'acquisto di prodotti o di servizi deve in ogni caso essere giustificato da concrete e motivate esigenze aziendali e risultare conforme a quanto richiesto.

All'uopo la Cooperativa predispone un'adeguata rintracciabilità delle fasi del processo di acquisto.

La condivisione del presente Codice Etico e rappresenta presupposto necessario per l'instaurazione e il mantenimento del rapporto di fornitura.

È fatto espresso divieto ai Destinatari di richiedere o pretendere dai fornitori favori, doni o altre utilità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento, ancorché finalizzate ad una ottimizzazione del rapporto con la Cooperativa.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
CODICE ETICO

Qualora i Destinatari ricevano da un fornitore proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

12.4 Relazioni con altri soggetti esterni

Ai soggetti esterni che entrano in contatto con la Società (professionisti esterni, consulenti, agenti, rappresentanti, intermediari ecc.) è richiesto di osservare i principi contenuti nel presente Codice. Tutti i Collaboratori, in relazione alle proprie mansioni, devono:

- a) osservare le procedure interne per l'individuazione e gestione dei rapporti con gli altri soggetti esterni che collaborano con l'Azienda;
- b) valutare attentamente l'opportunità di avvalersi di altri soggetti esterni;
- c) selezionare solo controparti di adeguata qualificazione professionale e reputazione;
- d) ottenere dagli altri soggetti esterni che collaborano con l'Azienda l'assicurazione di un costante soddisfacimento del più conveniente rapporto tra livello di prestazione, qualità, costo e tempi;
- e) operare nell'ambito delle leggi e normative vigenti.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

CODICE ETICO

13. Rapporti con il personale ed i collaboratori

13.1 Tutela della dignità

I Destinatari garantiscono a tutte le Risorse Umane la tutela della propria dignità, dell'integrità psicofisica e della *privacy*.

13.2 Selezione del personale

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

A tal fine, vanno valutati preventivamente eventuali rischi di conflitti di interesse effettivo o potenziale.

13.3 Assunzione del personale

Tutti i rapporti lavorativi o di collaborazione sono formalizzati mediante regolare contratto nelle forme previste; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare.

Al fine di impedire ogni forma di intermediazione e sfruttamento lavorativo, la Cooperativa si impegna a garantire che la retribuzione, gli orari di lavoro, la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro e infine le generali condizioni lavoro, ivi comprese le eventuali situazioni alloggiative dei lavoratori assunti, non siano difformi dai parametri dei contratti collettivi vigenti o comunque tali da esporre i lavoratori a pericoli per la loro salute o forme di sfruttamento particolarmente degradanti.

I Destinatari devono far sì che nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente/collaboratore riceva esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e delle funzioni assegnategli, agli elementi normativi e retributivi del contratto di lavoro, alla normativa ed ai



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

CODICE ETICO

comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale, ed infine riguardo ai comportamenti eticamente richiesti dalla Cooperativa, tramite consegna del presente Codice Etico.

13.4 Gestione del rapporto di lavoro

È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei dipendenti/collaboratori.

Le decisioni assunte nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle Risorse Umane sono basate su considerazioni di profili di merito e normativi.

Nell'ambito dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità, equilibrio e correttezza, evitandone ogni abuso.

13.5 Salute e Sicurezza sul lavoro

La Cooperativa assicura che le attività aziendali vengano svolte in ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e protezione dei lavoratori.

La Cooperativa si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

Essa esplicita chiaramente e rende noti mediante un documento formale i principi ed i criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni di ogni tipo e da ogni livello in materia di salute e sicurezza sul lavoro; tali principi e criteri possono così individuarsi:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

CODICE ETICO

- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la scelta dei luoghi, delle attrezzature e dei metodi di lavoro e produzione, al fine di eliminare ogni effetto nocivo del lavoro sulla salute;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che lo è meno;
- programmare la prevenzione mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tutti i Destinatari devono attenersi a questi principi, sia quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte sia, in seguito, quando le stesse devono essere attuate in occasione delle attività operative.

14. Rapporti con i soci

La Cooperativa crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, garantendo completezza di informazione, trasparenza ed accessibilità ai dati ed alla documentazione, secondo i principi di legge ed in particolare operando per la concreta attuazione del principio democratico proprio delle società cooperative.

La Cooperativa promuove ed attua la parità di trattamento tra i soci e tutela il loro interesse alla migliore attuazione e valorizzazione dello scambio mutualistico.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
CODICE ETICO

Essa vigila affinché i soci non si pongano in contrasto con gli interessi sociali, perseguendo interessi propri o di terzi estranei o contrari all'oggetto sociale, od operando in modo antitetico e confliggente con esso.

15. Rapporti con i partner

Qualora sia prevista la formazione di associazioni temporaneo o partnership, la scelta dei partner con i quali associarsi non può prescindere dalla verifica dell'integrità, onestà ed affidabilità della terza parte.

Le assegnazioni di incarichi e gli accordi associativi devono essere posti in essere sulla base di criteri ispirati a principi di massima efficienza, eticità e correttezza sia nei confronti degli interessi della Cooperativa, sia nei rapporti con la controparte.

La Cooperativa si avvale di partner che operano in conformità della normativa vigente e, specificatamente, ai principi previsti dal Modello 231.

16. Rapporti con organizzazioni politiche, sociali e sindacali

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

In ogni caso tali contributi sono svincolati da qualsiasi interesse, diretto o indiretto, della Cooperativa ad ottenere agevolazioni, turbative o trattamenti di favore.

In nessun caso i suddetti contributi saranno elargiti in un'ottica di reciprocità, escludendosi dunque ogni forma di scambio politico.

La Cooperativa si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire direttamente o indirettamente forme di pressione indebite nei confronti di esponenti o di organizzazioni politiche o sindacali.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

CODICE ETICO

Nella scelta delle proposte cui aderire, la Cooperativa presta attenzione verso ogni possibile forma di conflitto di interessi personale con esponenti di organizzazioni politiche o sindacali.

Ad ogni modo, si dovrà:

- controllare l'entità e la frequenza dei contributi o altri benefici;
- richiedere l'approvazione anticipata dei contributi o altri benefici;
- richiedere che i contributi o altri benefici avvengano in modo trasparente, tracciabile e documentato.

A tal fine, per l'espletamento di tali attività, si dovrà valutare preventivamente:

- la portata, l'entità e la natura dei rischi corruttivi;
- la struttura, la natura e la complessità dell'operazione che andrà svolta;
- le parti coinvolte;
- i legami tra le parti coinvolte ed eventuali pubblici ufficiali;
- la competenza e la qualifica delle parti coinvolte;
- la reputazione delle parti coinvolte.

Inoltre, si dovrà monitorare e verificare che l'oggetto del contributo o altri benefici rispetti le previsioni normative di cui alla l.n. 3/2019 *“Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”*.

17. 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 politiche adottate dalla Cooperativa.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

CODICE ETICO

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

18. Utilizzo di sistemi informatici, internet e social network

Tutti Destinatari coinvolti in processi aziendali che richiedono l'utilizzo di strumenti informatici di proprietà della Cooperativa, al fine di poter scongiurare un utilizzo inappropriato di tali attrezzature, devono impegnarsi a:

- rispettare le politiche per la protezione delle informazioni e i requisiti per la protezione dei dati;
- utilizzare e proteggere le password di accesso a computer e reti;
- memorizzare le informazioni sensibili, di proprietà o altamente riservate in file protetti sui server sicuri forniti dall'Ente;
- proteggere sempre tutti i dispositivi elettronici;
- rispettare i controlli di sicurezza sulle informazioni;
- proteggere le apparecchiature e i sistemi aziendali da pornografia, gioco d'azzardo e altri utilizzi illegali, offensivi o non appropriati.

La Cooperativa sostiene inoltre con forza l'importanza di instaurare, insieme ai Dipendenti, ai Clienti e agli *Stakeholder*, un dialogo aperto, costruttivo e trasparente anche cogliendo le opportunità legate ai *social media*, oltre che attraverso i mezzi di comunicazione più tradizionali. In considerazione dell'enorme risonanza e dell'impatto reputazionale che possono avere le informazioni o i giudizi espressi in questi ambiti, ai Destinatari si raccomanda la massima attenzione nel valutare contenuti e materiali da diffondere per tramite dei mezzi di comunicazione digitale.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

CODICE ETICO

È fatto infine espresso divieto di qualsiasi utilizzo dei sistemi informatici aziendali o dei *social network* che possa rappresentare violazione delle leggi vigenti, offesa alla libertà, all'integrità e alla dignità delle Persone, specialmente dei minori, o che possa comportare indebite intrusioni o danni a sistemi informatici altrui.

19. Rispetto dell'ambiente

La Cooperativa si impegna, nel compimento delle sue attività, al rispetto dell'ambiente e della salute pubblica motivando e sensibilizzando tutti i dipendenti, promuovendo un atteggiamento positivo e accrescendo il loro senso di responsabilità nei confronti dell'ambiente.

La gestione dei rifiuti prodotti nello svolgimento delle attività della Società è operata conformemente alla normativa ambientale, avvalendosi di imprese dotate delle autorizzazioni ed in possesso dei requisiti previsti dalla legislazione in materia.

20. Sviluppo sostenibile

La qualità e l'eccellenza della Cooperativa passano anche attraverso una costante attenzione ai contesti ambientali e sociali nei quali l'azienda opera. Ciascuno dei Destinatari ha la responsabilità di contribuire a ridurre l'impatto ambientale dell'intera organizzazione, a partire da piccoli gesti quotidiani. Promuovere uno sviluppo sostenibile garantisce un elevato livello di competitività e di stabilità nel lungo periodo. La Società sostiene pertanto la protezione dell'ambiente, investendo in tecnologie pulite, favorendo l'utilizzo di energie rinnovabili, migliorando l'efficienza delle risorse e sostenendo la ricerca sulle tecnologie a basso impatto ambientale.

Si impegna inoltre a diffondere i messaggi chiave relativi alla salvaguardia ambientale, per rafforzare l'adesione di tutta l'azienda a una cultura della



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001
CODICE ETICO

sostenibilità, e a lavorare con fornitori che a loro volta tengano in considerazione l'impatto ambientale dei loro prodotti e servizi.

21. Sistema di Whistleblowing

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", la Società ha attivato un canale di segnalazione dedicato alla gestione delle segnalazioni ex art. 6 del D.Lgs. 231/01 (cfr. art. 6 co. 2-bis), anche in accordo a quanto previsto ai sensi del D.Lgs. 24/2023, identificando l'Organismo di Vigilanza, quale soggetto incaricato della gestione.

In linea con quanto sancito dalla normativa vigente possono essere segnalate condotte illecite ai sensi del D.Lgs. n.231/2001, violazioni del Modello 231 adottato dalla Società, nonché le seguenti tipologie di segnalazioni:

- ✓ illeciti relativi all'applicazione degli atti nazionali e dell'UE elencati nell'allegato al decreto nonché degli atti nazionali di attuazione degli atti dell'UE elencati nell'allegato alla Direttiva 2019/1937 (anche se non previsti nell'allegato al decreto) in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- ✓ atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231 DEL 2001

CODICE ETICO

- ✓ atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
- ✓ atti o comportamenti che, pur non integrando un illecito, vanificano l'oggetto e le finalità delle leggi e dei regolamenti elencati nell'allegato nonché di quelli a tutela degli interessi finanziari dell'Unione Europea e che regolano il mercato interno.

22. Attuazione e Comunicazione

L'Organo di Vertice di Crescita e Sviluppo aggiorna periodicamente il testo del Codice Etico, apportando modifiche e revisioni, anche su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza.

La promozione del rispetto del Codice Etico si inserisce, infatti, nell'ambito delle iniziative di governo societario della Cooperativa e ne costituisce uno dei punti fondamentali di attuazione. Il Codice Etico è parte integrante del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001. La violazione dei principi contenuti nel Codice Etico potrebbe anche determinare responsabilità ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

La Cooperativa si impegna a dare la massima diffusione del Codice Etico, in particolare nei confronti di tutti i Dipendenti, anche grazie a specifiche attività di formazione e divulgazione volte ad avvicinare i contenuti del testo alla quotidianità della vita e del lavoro di ogni Persona in Società e Sviluppo. Lo stesso impegno è rivolto verso le parti interessate esterne, con la promozione di iniziative di sensibilizzazione.