

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

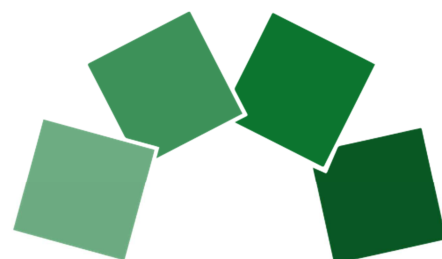
(in attuazione del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni)

Manuale di organizzazione, gestione e controllo

ALLEGATO 2

CODICE ETICO

Vers. 03 del 13/12/2023



CURAERIABILITAZIONE
cooperativa sociale ETS

INDICE

1. INTRODUZIONE.....	3
Articolo 1 – Finalità e contenuti del Codice Etico e valori di riferimento della Cooperativa.....	3
Articolo 2 – Destinatari e diffusione del Codice.....	5
Articolo 3 – Efficacia del Codice	5
Articolo 4 – Attuazione e aggiornamenti del Codice	5
Articolo 5 – Doveri dei dipendenti	5
2. PRINCIPI ETICI GENERALI	6
Articolo 6 – Trasparenza e tracciabilità.....	6
Articolo 7 – Correttezza	6
Articolo 8 – Efficienza	6
Articolo 9 – Spirito di servizio	6
Articolo 10 – Valorizzazione professionale e collaborazione tra colleghi	6
Articolo 11 – Integrità	7
Articolo 12 – Concorrenza.....	7
Articolo 13 – Antitrust e concorrenza sleale	7
Articolo 14 - Prevenzione della corruzione	7
Articolo 15 - Comportamento durante lo svolgimento delle attività lavorative	7
3. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER.....	8
Articolo 16 – Criteri generali di condotta nei rapporti con gli <i>stakeholder</i>	8
Articolo 17 – Rapporti con i clienti.....	8
Articolo 18 – Rapporti con i committenti.....	8
Articolo 19 – Rapporti con i consulenti.....	8
Articolo 20 – Rapporti con i fornitori	9
Articolo 21 – Riservatezza e trasparenza.....	9
Articolo 22 – Indipendenza e dovere di astensione	9
Articolo 23 – Rapporti e relazioni con i donatori.....	10
Articolo 24 - Politiche del Personale.....	10
Articolo 25 - Rapporti istituzionali.....	13
Articolo 26 - Rapporti con i Soci.....	13
Articolo 27 - Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	14
Articolo 28 - Rapporti con partiti, organizzazioni e associazioni politico/sindacali	14
Articolo 29 - Contributi e sponsorizzazioni	15
Articolo 30 - L'ambiente	15
Articolo 31 – Tutela del consumatore	15
Articolo 32 - Utilizzo dei social network.....	15
4. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO DEL CODICE ETICO	16
Articolo 33 - La violazione del Codice Etico	16
Articolo 34 – Comunicazione delle violazioni - “Whistleblowing Policy”.	16
Articolo 35 - Violazioni del Codice Etico correlate al D. Lgs. n. 231/01	17
Articolo 36 - Vigilanza, monitoraggio e attività formative.....	18

1. INTRODUZIONE

Articolo 1 – Finalità e contenuti del Codice Etico e valori di riferimento della Cooperativa

Cura e Riabilitazione si ispira alla Dottrina Sociale della Chiesa Cattolica, secondo cui «*la persona umana non deve ritenersi semplicemente come parte di un tutto che è la società*».

Il valore della persona esiste prima e oltre il contesto sociale e non è asservibile a nessuno schema di governo della società; per tale motivo la cura e l'attenzione alla persona devono essere personali prima che sociali o riferite a una categoria sociale.

Allo stesso tempo, la prossimità al bisogno delle persone determina il primato della Società (libera aggregazione) sullo Stato, chiamato a garantire interventi a partire dal riconoscimento di quanto è già in atto, in chiave sussidiaria.

Valore della persona e sussidiarietà rappresentano, quindi, i valori di riferimento che ispirano l'azione della Cooperativa.

In particolare, la centralità della persona è intesa come attenzione al singolo, condividendone i bisogni, il senso della vita e commuovendosi per il suo personale destino. La persona è vista come essere unico nelle sue relazioni fondamentali, famiglia e società, irripetibile ed irriducibile a qualsiasi categoria sociologica o a un limite che contingentemente vive (disabilità, malattia).

Ogni persona, ogni comunità, per quanto carente, rappresenta una ricchezza. Ciò significa partire dal riconoscimento del valore intrinseco e ineliminabile di ogni essere umano, valorizzare ciò che le persone sono, vivono, hanno costruito, quel tessuto umano e quell'insieme di esperienze che costituiscono il loro patrimonio di vita. Si tratta di un punto operativo fondamentale, che nasce da un approccio positivo alla realtà e aiuta la persona a prendere coscienza del proprio valore e della propria dignità, sostenendola anche nella sua responsabilità.

Per quanto riguarda, in particolare, i beneficiari dell'attività, la Cooperativa riconosce i principi espressi dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (diritto alla vita, all'uguaglianza, alla protezione, alla libertà, alla sicurezza, all'accessibilità dell'ambiente, alla facoltà di scelta, all'inclusione sociale,...), affermando se possibile con maggior forza il diritto inalienabile alla vita fin dal suo concepimento e per tutta la sua esistenza, senza alcuna discriminazione basata su malattia, disabilità o altri criteri di "qualità della vita" che potrebbero definire una soglia al di sotto della quale essa verrebbe ritenuta indegna di essere vissuta.

La persona handicappata, anche quando risulta ferita nella mente o nelle sue capacità sensoriali e intellettive, è un soggetto pienamente umano, con i diritti sacri e inalienabili propri di ogni creatura umana. L'essere umano, infatti, indipendentemente dalle condizioni in cui si svolge la sua vita e dalle capacità che può esprimere, possiede una dignità unica ed un valore singolare a partire dall'inizio della sua esistenza sino al momento della morte naturale¹

Come anche affermato nel Piano d'Azione Regionale per le politiche a favore delle persone con disabilità, "è inaccettabile avallare l'idea che alcune condizioni di salute, di disabilità rendano indegna la vita e trasformino il malato o la persona con disabilità in un peso sociale"².

Con le parole di Giovanni Paolo II, prendiamo distanza dal concepire il limite della persona come un "peso sociale", affermando invece che nel mistero della persona segnata da un evidente limite si rivela una funzione fondamentale per una società pienamente umana:

Senza dubbio le persone disabili, svelando la radicale fragilità della condizione umana, sono una espressione del dramma del dolore e, in questo nostro mondo, assetato di edonismo e

¹ Messaggio di Giovanni Paolo II al *Simposio Internazionale su "Dignità e diritti della persona con handicap mentale"*, Vaticano, 7-9 gennaio 2004.

² Regione Lombardia, *Piano di Azione regionale per le politiche a favore delle persone con disabilità*, Dgr. N. 9/983 del 15/12/2010.

*ammaliato dalla bellezza effimera e fallace, le loro difficoltà sono spesso percepite come uno scandalo e una provocazione e i loro problemi come un fardello da rimuovere o da risolvere sbrigativamente. Esse, invece, sono icone viventi del Figlio crocifisso. Rivelano la bellezza misteriosa di Colui che per noi si è svuotato e si è fatto obbediente sino alla morte. Ci mostrano che la consistenza ultima dell'essere umano, al di là di ogni apparenza, è posta in Gesù Cristo. Perciò, a buon diritto, è stato detto che le persone handicappate sono testimoni privilegiate di umanità. Possono insegnare a tutti che cosa è l'amore che salva e possono diventare annunciatrici di un mondo nuovo, non più dominato dalla forza, dalla violenza e dall'aggressività, ma dall'amore, dalla solidarietà, dall'accoglienza, un mondo nuovo trasfigurato dalla luce di Cristo, il Figlio di Dio per noi uomini incarnato, crocifisso e risorto*³

La società nasce dalla libera aggregazione delle persone e delle famiglie: progettare interventi sociali (e politiche) significa favorire la capacità associativa, riconoscere e valorizzare il costituirsi dei corpi intermedi e di un tessuto sociale ricco di partecipazione e di corresponsabilità.

Il diritto, riconosciuto e favorito, di ogni persona alla libertà di intrapresa si rivela, nei fatti, una forza potente di sviluppo e di arricchimento della convivenza civile e democratica.

*Intervenendo direttamente e deresponsabilizzando la società, lo Stato assistenziale pro-voca la perdita di energie umane e l'aumento esagerato degli apparati pubblici, domina-ti da logiche burocratiche più che dalla preoccupazione di servire gli utenti, con enorme crescita delle spese. [...] Conosce meglio il bisogno e riesce meglio a soddisfarlo chi è a es-so più vicino e si fa prossimo al bisognoso. [...] Spesso un certo tipo di bisogni richiede una risposta che non sia solo materiale, ma ne sappia cogliere la domanda umana più profonda*⁴.

La Cooperativa si riconosce in questa visione di politica sociale, rifiutando il ruolo di mera esecutrice di interventi sociali e sviluppando soluzioni innovative che arricchiscono il tessuto comunitario e tendono a migliorare il sistema dei servizi per le persone con disabilità.

A sua volta, la stessa Cooperativa non intende sostituirsi ai riferimenti familiari delle persone assistite, ma concepirsi in ottica di collaborazione e integrazione dei compiti di assistenza ed educazione, nel rispetto dei reciproci ruoli e favorendo il legame naturale con la storia di ciascun assistito.

Il Codice Etico (di seguito, anche, Codice) rappresenta uno strumento di "deontologia aziendale", e come tale, disciplina i principi generali e le regole di comportamento cui viene riconosciuto un valore etico positivo, con la finalità di orientare l'agire aziendale verso comportamenti eticamente corretti che perseguano i valori di riferimento della Cooperativa attraverso la promozione e gestione di strutture e servizi a favore di persone svantaggiate, in particolare persone con disabilità.

Gli obiettivi ai quali deve essere improntata l'attività della cooperativa sono quelli di: (i) rispondere al bisogno di cura, riabilitazione, integrazione sociale e lavorativa di persone in situazione di disagio, in particolare psico-fisico; (ii) favorire la formazione, l'occupazione e il senso di responsabilità nel lavoro; (iii) promuovere una cultura della persona e comunitaria valorizzando la capacità di risposta al bisogno secondo il principio della sussidiarietà.

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n.231/01, di conseguenza, tutte le attività della Cooperativa dovranno essere uniformate ai principi qui espressi.

Il presente Codice Etico è stato redatto sulla base delle indicazioni e dei principi forniti dalle Linee Guida di Confcooperative.

³ Messaggio di Giovanni Paolo II, *sopracitato*

⁴ Giovanni Paolo II, Enciclica *Centesimus annus*, punto 48

Articolo 2 – Destinatari e diffusione del Codice

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per le condotte degli Organi Sociali, dei Soci, dei dipendenti, dei consulenti e di chiunque entri in rapporti contrattuali a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, in modo permanente o temporaneo, in Italia o all'estero, con la Cooperativa.

I destinatari delle norme del Codice hanno l'obbligo di adeguarsi alle prescrizioni contenute nel presente documento, e di uniformare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi di seguito espressi.

La Cooperativa si impegna ad avvalersi delle disposizioni contenute nel presente Codice in tutti i rapporti economici da essa instaurati, nonché a dare al medesimo la maggiore diffusione possibile.

Per le suddette ragioni, il Codice è messo a disposizione di qualunque interlocutore della Cooperativa nonché di coloro che operano per la Cooperativa.

Per la stessa ragione il presente Codice Etico viene pubblicato sul sito *internet* della Cooperativa.

Infine, la Cooperativa raccomanda e richiede ai principali fornitori e *partner* di uniformarsi ai principi e alle prescrizioni contenute nel presente documento.

Articolo 3 – Efficacia del Codice

Le condotte previste dal presente Codice tratteggiano, sotto il profilo etico, l'assolvimento agli obblighi di fedeltà e diligenza cui devono attenersi tutti i componenti degli Organi Sociali, i Soci, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i fornitori e i *partner* commerciali che, a qualunque titolo, entrano in contatto con la Cooperativa.

Ne consegue che l'inosservanza dei comportamenti a cui la Cooperativa attribuisce esplicitamente valore etico saranno sanzionati in modo proporzionale alla condotta scorretta posta in essere, ricorrendone gli estremi, sotto il profilo civile, penale e disciplinare.

L'osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel Codice costituisce parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali derivanti dai rapporti di lavoro subordinato, per i lavoratori dipendenti, e dai regolamenti contrattuali, per i collaboratori non subordinati.

La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto.

Negli atti di incarico e/o nei contratti è inserita la previsione espressa dell'applicazione del presente Codice attraverso una clausola di risoluzione o decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dallo Stesso.

Articolo 4 – Attuazione e aggiornamenti del Codice

Il Codice Etico adottato dalla Cooperativa potrà essere modificato e integrato anche sulla base di indicazioni e proposte formulate dall'Organismo di Vigilanza previsto dal D. Lgs. 231/01 e disciplinato nel Modello Organizzativo

Articolo 5 – Doveri dei dipendenti

Il dipendente, nello svolgimento delle quotidiane attività, adempie ai propri compiti assicurando il rispetto della legge e perseguendo esclusivamente l'interesse della Cooperativa senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede e trasparenza.

La Cooperativa tutela i propri dipendenti e collaboratori garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e condannando qualunque comportamento che possa turbare la sensibilità e la dignità della persona.

La Cooperativa non tollera discriminazioni legate all'età, al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, e si impegna a tutelare i lavoratori da atti di violenza psicologica, contrastando qualsivoglia atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

2. PRINCIPI ETICI GENERALI

I principi etici generali devono essere portati a conoscenza di tutti i destinatari delle disposizioni del Codice.

Articolo 6 – Trasparenza e tracciabilità

Il principio di trasparenza si basa sull'autenticità, chiarezza e accessibilità dell'informazione. La Cooperativa si impegna ad osservare tale principio fornendo a tutti gli interessati le dovute informazioni in modo chiaro ed inequivocabile, e adottando una comunicazione, verbale o scritta, di facile ed immediata comprensione. Nella stipula dei contratti, la Cooperativa divulga le proprie informazioni e comunica in modo chiaro e comprensibile.

Articolo 7 – Correttezza

Il principio di correttezza prevede, come condizione fondamentale, il rispetto da parte di tutti coloro che operano nella Cooperativa, o comunque per la Stessa, dei diritti di ciascun soggetto coinvolto, al di là della mera osservanza della Legge e/o del Contratto di Lavoro.

Articolo 8 – Efficienza

Il principio dell'efficienza prevede che tutte le attività lavorative siano poste in essere con professionalità e funzionalità, secondo gli *standard* più avanzati di ciascun settore sempre nel rispetto della gestione delle risorse aziendali impiegate.

Articolo 9 – Spirito di servizio

Il principio dello spirito di servizio ha come obiettivo quello di fornire un servizio caratterizzato da efficienza, qualità e alto valore sociale alle più eque condizioni economiche e normative, senza alcuna arbitraria discriminazione.

Articolo 10 – Valorizzazione professionale e collaborazione tra colleghi

La Cooperativa tutela le risorse umane e ne promuove la crescita professionale, anche rispettando principi e norme in materia di pari opportunità, la Stessa riconosce, altresì, la centralità delle risorse umane, favorendo la collaborazione tra tutti coloro che operano nell'azienda o comunque per la stessa.

Articolo 11 – Integrità

La Cooperativa rifiuta in ogni modo comportamenti che possano favorire o agevolare il compimento di pratiche proprie di qualsiasi cultura o religione che si pongano in contrasto con le norme di ordine pubblico riconosciute dallo Stato e che influiscano sull'integrità fisica delle persone o, comunque, considerate illecite dalle leggi vigenti.

Non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la Legge e contro il presente Codice o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

Articolo 12 – Concorrenza

La Cooperativa si impegna a promuovere una leale competizione sul mercato, operando secondo principi di correttezza, lealtà e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori concorrenti, e comunque evitando il rischio di condotte anticoncorrenziali o comunque fraudolente nei confronti dei competitors, astenendosi da comportamenti collusivi e di abuso di posizione.

Articolo 13 – Antitrust e concorrenza sleale

La Cooperativa, in virtù dell'attività svolta, riconosce la primaria importanza del valore di libera e leale concorrenza tra i soggetti che operano sul mercato e, pertanto, stigmatizza qualsiasi comportamento che possa costituire impedimento o turbamento all'esercizio di un'impresa.

La Cooperativa rispetta le leggi sull'antitrust e sulla concorrenza, promuovendo una totale ed equa concorrenza in tutti i settori in cui opera e impegnandosi a non usare violenza o minaccia al fine di turbare o impedire l'esercizio di un'attività concorrente, a non adoperare mezzi fraudolenti finalizzati a condizionare il libero mercato e a non porre in essere alcuna condotta ingannevole o denigratoria.

Articolo 14 - Prevenzione della corruzione

Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nella Cooperativa e collabora attivamente per la prevenzione della corruzione.

Articolo 15 - Comportamento durante lo svolgimento delle attività lavorative

Ogni dipendente della Cooperativa deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la Cooperativa opera, assumendo la centralità della persona come riferimento costante del proprio operare, ponendo la massima attenzione ai bisogni che le persone (utenti e operatori) manifestano, sottomettendo l'organizzazione dei servizi e il loro sviluppo alle istanze da questi ultimi provenienti. Questo si traduce nel progettare, nel rispetto delle normative vigenti, soluzioni tese alla massima valorizzazione dell'individualità di ogni persona, rifiutandone la standardizzazione.

Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri colleghi lo svolgimento di attività o l'adozione di decisioni di propria competenza. Il dipendente non utilizza beni e/o strumenti lavorativi in maniera difforme a quanto indicato dalle normative vigenti nonché dal regolamento aziendale.

Il dipendente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per conto della Cooperativa, non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, di utilità spettanti all'acquirente.

3. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER

Articolo 16 – Criteri generali di condotta nei rapporti con gli *stakeholder*

La Cooperativa opera nel rispetto della normativa vigente per la realizzazione delle finalità sociali.

Tutte le attività aziendali sono compiute nel rispetto dei principi e delle procedure dettate a tale scopo.

Gli Organi Sociali, i Soci, i dipendenti, i partner commerciali, i consulenti e chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, anche di fatto, devono:

- rispettare le norme di legge vigenti, i principi di cui al presente Codice e le procedure preordinate allo svolgimento delle attività aziendali;
- assumere comportamenti irreprensibili, tali da non pregiudicare l'affidabilità morale e professionale della Cooperativa.

Vengono, pertanto, adottate tutte le misure necessarie per il rispetto della normativa vigente, dei principi e delle procedure di cui la Cooperativa si è dotata.

Articolo 17 – Rapporti con i clienti

17.1 Uguaglianza ed imparzialità

La Cooperativa si impegna a non discriminare i propri clienti e a creare con i medesimi un rapporto caratterizzato da elevata professionalità, orientato al rispetto, alla cortesia, e alla ricerca/offerta della massima collaborazione, nel rispetto delle normative vigenti e dei contratti stipulati.

17.2 Contratti e comunicazioni con i clienti

I contratti e le comunicazioni sono caratterizzati da chiarezza e comprensibilità e, pertanto, devono essere redatti con un linguaggio che tutti gli interlocutori possano comprendere, evitando clausole oscure e comprensibili soltanto dagli esperti, e illustrando in modo chiaro ogni voce di costo.

Inoltre, contratti e comunicazioni saranno conformi alle normative vigenti, senza ricorso alcuno a pratiche elusive o comunque scorrette.

17.3 Interazione con i clienti

La Cooperativa si impegna a creare con i propri clienti un rapporto di fiducia e di collaborazione, verificando periodicamente il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento del servizio prestato.

Articolo 18 – Rapporti con i committenti

La Cooperativa analizza in modo puntuale la congruità e la fattibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche, in modo da non assumere impegni contrattuali che possano mettere la Cooperativa nelle condizioni di dover ricorrere a risparmi che incidano negativamente sulla qualità della prestazione e sulla sicurezza del lavoro.

La Cooperativa assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli stessi.

Articolo 19 – Rapporti con i consulenti

La Cooperativa si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri consulenti. Per consulenza si deve intendere un servizio specialistico intellettuale svolto da un professionista o da un ufficio professionale, che, avendo accertata esperienza e pratica in una materia, assiste e consiglia la Cooperativa nello svolgimento delle proprie attività o fornisce informazioni ed opinioni che possono creare valore aggiunto e supportare le decisioni, promuovendo lo sviluppo nell'attività in oggetto.

In tale contesto è sostanziale il rapporto di fiducia tra il committente e chi fornisce consulenza, tale fiducia può fondarsi su un rapporto consolidato, sulla notorietà del consulente o sui titoli accademici e professionali che egli possiede.

La scelta dei consulenti e la conseguente contrattualizzazione avverrà in base a una valutazione circa la professionalità degli stessi.

Il rapporto della Cooperativa con i consulenti è improntato ai principi normativi della buona fede contrattuale e della corretta esecuzione delle obbligazioni reciproche; inoltre, la Cooperativa rifiuta qualsiasi comportamento dei consulenti contrario alla legge e/o ai principi del presente Codice.

Il comportamento dei consulenti esterni deve essere improntato alla disponibilità e al rispetto delle esigenze aziendali, nell'ottica di un rapporto collaborativo leale, corretto e di elevata professionalità.

Articolo 20 – Rapporti con i fornitori

20.1 Scelta del fornitore

Nella scelta dei propri fornitori la Cooperativa, in ragione della peculiarità della propria attività, si ispira a principi di trasparenza, concorrenza e parità di condizioni, ponendo in essere valutazioni obiettive in merito alla competitività, alla qualità, all'utilità ed al prezzo della fornitura, nonché alla sua affidabilità.

La Cooperativa adotta criteri di selezione dei fornitori oggettivi e trasparenti, senza precludere ad alcun potenziale fornitore, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per l'aggiudicazione di un contratto.

I rapporti con i fornitori devono essere caratterizzati da chiarezza, trasparenza, lealtà e correttezza.

La Cooperativa si obbliga a promuovere, nell'ambito delle attività di fornitura, il rispetto delle condizioni igienico-sanitarie dell'ambiente in cui avvengono ed assicurare che esse siano svolte in modo conforme alla normativa vigente ed ai principi etici.

In caso di eventuali contratti con fornitori aventi sede in Paesi a rischio (definiti tali dalle organizzazioni riconosciute per quel che riguarda, ad esempio, il rischio corruzione o terrorismo) sono introdotte clausole contrattuali che prevedono un'autocertificazione da parte del fornitore dell'adesione a specifici obblighi sociali (per esempio, misure che garantiscono il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori, i principi di parità di trattamento e di non discriminazione, la tutela del lavoro minorile).

Articolo 21 – Riservatezza e trasparenza

La Cooperativa, al fine di tutelare la riservatezza delle informazioni comunicate dalla Cooperativa con cui entra in contatto, nonché di assicurare la trasparenza nei rapporti si astiene dal diffondere e dall'utilizzare, a scopo personale, le informazioni di cui viene a disporre, fermo restando il rispetto delle norme e dei regolamenti posti a tutela del diritto di informazione e di accesso.

Articolo 22 – Indipendenza e dovere di astensione

Al fine di adempiere a basilari principi di correttezza, nonché a quelli etici di cui al presente Codice, coloro che operano all'interno o comunque in favore della Cooperativa non prestano attività in contrasto con i compiti loro affidati, ed evitano ogni coinvolgimento in situazioni che possano nuocere agli interessati o all'immagine della Cooperativa.

Articolo 23 – Rapporti e relazioni con i donatori

Cura e Riabilitazione garantisce la massima trasparenza e correttezza nei confronti dei donatori in relazione al proprio operato e adotta principi di trasparenza e correttezza nella gestione delle donazioni, liberalità e contributi.

In relazione a tali obblighi, Cura e Riabilitazione garantisce il diritto del donatore ad essere informato sulla natura, sulle caratteristiche della mission e sulle finalità della Cooperativa, così come è riconosciuta la possibilità di conoscere le modalità di utilizzo delle risorse donate o comunque assegnate alla Cooperativa, con facoltà di verifica dei risultati ottenuti.

La Cooperativa si impegna ad utilizzare le risorse ricevute secondo criteri di efficacia, pertinenza ed efficienza.

La Cooperativa garantisce, se richiesto, il rispetto dell'anonimato del donatore e in ogni caso non utilizza i dati di cui viene in possesso per scopi diversi da quelli consentiti, ai sensi della legge sulla privacy.

Articolo 24 - Politiche del Personale

24.1 Regole di condotta in materia di utilizzo di monete, carte di credito e valori di bollo

Ai soggetti destinatari del presente Codice è vietata tassativamente, nelle attività che prevedono l'utilizzo di monete, carte di credito o valori in bollo, ogni condotta di falsificazione di questi beni ovvero di utilizzo o detenzione consapevoli di tali beni qualora falsi.

24.2 Regole di condotta in materia di impiego di denaro, beni o altre utilità ricevuti da terzi

Nelle fasi di approvvigionamento di beni tutti i destinatari del Codice Etico sono tenuti a verificare, per quanto possibile, che gli stessi non siano provenienti da reato.

I suddetti destinatari, inoltre, osservano le disposizioni interne in materia di gestione dei flussi finanziari, nonché la normativa e le specifiche procedure in tema di antiriciclaggio.

24.3 Doveri dell'Organo Amministrativo

L'Organo Amministrativo ha il dovere di osservare le normative vigenti e di rispettare i principi del presente Codice collaborando attivamente, anche mediante proprio delegato, ad ogni controllo disposto dall'Organismo di Vigilanza nonché da Autorità amministrative o giudiziarie; lo Stesso, ha l'obbligo di confrontarsi costantemente, anche mediante proprio delegato, con l'Organismo di Vigilanza, e di portarlo a conoscenza di ogni elemento utile allo svolgimento dell'attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

24.4 Selezione e assunzione del personale

La Cooperativa effettua la valutazione del personale da assumere utilizzando criteri di correttezza e trasparenza, e analizzando i profili dei candidati sulla base delle esigenze aziendali e nei limiti delle informazioni disponibili, evita ogni forma di favoritismo nella selezione del personale da assumere.

Riconoscendo nel personale, in particolare educativo, la principale risorsa per il perseguimento delle finalità della Cooperativa, deve essere posta attenzione particolare all'attività di selezione

e formazione, per garantire la presenza di personale con la necessaria competenza, in termini di capacità tecnica e spessore umano. La formazione, in particolare, si svolge su queste due componenti: una parte di carattere "fondativo", finalizzata alla crescita umana e motivazionale degli operatori, e una parte di carattere tecnico, finalizzata all'acquisizione delle conoscenze e capacità necessarie all'affronto delle problematiche specifiche poste dall'utenza. La motivazione, oltre agli aspetti formativi, poggia anche sulla crescita del senso di appartenenza e sulla riqualificazione di mansioni e ruoli in funzione delle caratteristiche e delle aspirazioni espresse dagli operatori.

Il personale è assunto con regolare contratto.

La Cooperativa si astiene dal dare vita a qualsivoglia forma di lavoro irregolare.

24.5 Gestione del personale

La politica societaria è diretta ad assegnare ruoli e competenze sulla base delle concrete capacità possedute dai propri dipendenti, inoltre, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, sono favorite le flessibilità nell'orario di lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in genere la cura dei figli da parte del personale.

La valutazione dell'attività dei dipendenti viene effettuata coinvolgendo tutte le diverse funzioni aziendali cui lo stesso attende.

24.6 Valorizzazione e formazione del personale

I collaboratori ed i dipendenti della Cooperativa sono considerati parte integrante e fattore indispensabile per la crescita e lo sviluppo, per questo motivo tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio intellettuale e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

La Cooperativa utilizza e valorizza pienamente tutte le professionalità presenti in azienda, al fine di favorire lo sviluppo professionale e la crescita dei propri dipendenti e collaboratori.

La Cooperativa mette a disposizione di tutti i dipendenti e collaboratori strumenti informativi e formativi, con l'obiettivo di valorizzarne le specifiche competenze e la professionalità.

La formazione del personale potrà avvenire sia in loco attraverso specifici corsi, sia a distanza attraverso internet, intranet o altri dispositivi elettronici.

Il percorso formativo di ciascun collaboratore è documentato e archiviato dalla Cooperativa.

24.7 Sicurezza e salute sul lavoro

La Cooperativa si impegna a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza sul luogo di lavoro, sviluppando tra il personale la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e i collaboratori. La stessa, inoltre, opera per assicurare, soprattutto attraverso azioni preventive, l'igiene, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Obiettivo della Cooperativa è quello di proteggere dipendenti e collaboratori, permettendo loro di lavorare in un ambiente idoneo e sicuro.

La Cooperativa, infatti, è particolarmente sensibile alla tematica della sicurezza nei luoghi di lavoro, e si impegna quotidianamente ad operare nel rispetto delle normative vigenti e segnatamente delle prescrizioni legislative in vigore.

In tale ottica, la Cooperativa è impegnata a perseguire la politica della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro attraverso:

- una continua analisi del rischio, della criticità dei processi e delle funzioni da proteggere;
- l'adozione delle migliori tecnologie;
- la sostituzione delle attrezzature e degli strumenti di lavoro valutati a rischio;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;

– l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

24.8 Obblighi dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul lavoro

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano l'attività lavorativa nell'interesse della Cooperativa.

24.9 Tutela della persona

La Cooperativa tutela i propri dipendenti e collaboratori garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

La Cooperativa condanna qualsiasi atto di molestia sessuale, nonché qualunque comportamento che possa turbare la sensibilità e la dignità della persona. Allo scopo, recepisce nel presente Codice il testo del "*Regolamento per la tutela della dignità delle donne e degli uomini all'interno dell'Azienda*", approvato di concerto con le organizzazioni sindacali il 24 ottobre 1997.

La Cooperativa non tollera discriminazioni legate all'età, al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, e si impegna a tutelare i lavoratori da atti di violenza psicologica, contrastando qualsivoglia atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

24.10 Gestione delle informazioni

La Cooperativa rispetta le disposizioni in ordine alla normativa in materia di protezione dei dati personali.

24.11 Conflitto di interessi

Dipendenti, collaboratori e comunque tutti coloro che operano per conto della Cooperativa hanno il dovere di astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari nell'ambito della propria attività per la Cooperativa.

Nel caso in cui si manifesti, anche solo in astratto, un caso di conflitto di interessi tra un dipendente, un collaboratore e comunque un soggetto che operi per conto della Cooperativa, l'interessato è tenuto a darne comunicazione all'Organo Amministrativo nella persona dell'Amministratore Unico della Cooperativa, il quale secondo le modalità previste informa l'Organismo di Vigilanza e ne valuta, caso per caso, l'effettiva esistenza.

Articolo 25 - Rapporti istituzionali

La Cooperativa, nei rapporti con le Istituzioni dello Stato riconducibili all'attività aziendale, si impegna a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a qualunque livello;
- rappresentare gli interessi e le posizioni della Cooperativa in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza e trasparenza, coloro che abbiano ricevuto diretto mandato dall'Organo Amministrativo si impegnano a instaurare e mantenere con le Istituzioni rapporti improntati all'osservanza di canoni formali e rispettosi.

Articolo 26 - Rapporti con i Soci

La Cooperativa si impegna a fornire ai soci informazioni accurate, veritiere e tempestive, anche al fine di agevolare la partecipazione alle decisioni societarie.

Costituisce impegno della Cooperativa tutelare il patrimonio aziendale assicurando elevati standard nella produzione; la Cooperativa si impegna, inoltre, a comunicare tempestivamente ai soci qualsiasi informazione o notizia che possa essere ritenuta rilevante. È garantita l'assoluta parità di trattamento fra tutti i soci, evitando comportamenti preferenziali.

26.1 Informativa contabile e societaria

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili.

Ciascuno è tenuto a collaborare nella tempestiva rappresentazione delle informazioni utili all'interno della contabilità.

Tutti coloro che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti all'Organo Amministrativo ovvero al suo Delegato.

Articolo 27 - Rapporti con la Pubblica Amministrazione

La Cooperativa intrattiene con la Pubblica Amministrazione rapporti caratterizzati da correttezza e trasparenza.

Ai fini del presente Codice, per Pubblica Amministrazione deve intendersi qualunque ente pubblico, agenzia amministrativa indipendente, e persona fisica o giuridica che agisca in qualità di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio.

L'assunzione di impegni verso la pubblica amministrazione e comunque le istituzioni pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte e autorizzate, nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni normative e dei regolamenti applicabili, e non può in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Cooperativa.

A tal fine, la Cooperativa raccoglie e archivia correttamente la documentazione relativa ai contatti con la pubblica amministrazione.

È assolutamente vietata qualunque attività da parte di chi operi per conto della Cooperativa, diretta a influenzare l'indipendenza di giudizio del P.U. o comunque ad assicurare vantaggi di qualsivoglia natura alla Cooperativa.

Nei confronti di dipendenti della pubblica amministrazione o di funzionari che agiscono per conto della pubblica amministrazione, la Cooperativa:

- non ammette alcuna pratica, di qualsiasi natura e in qualsiasi forma, volta a indurre, facilitare o remunerare una decisione o il compimento di un atto d'ufficio, ovvero contrario ai doveri d'ufficio, da parte della pubblica amministrazione;

- segnatamente, non ammette pagamenti o compensi, sotto qualsiasi forma, ovvero atti di cortesia commerciale (come omaggi o forme di ospitalità), anche semplicemente offerti, a dirigenti, funzionari, dipendenti e comunque a chiunque agisca per conto di una pubblica amministrazione, ovvero loro parenti o incaricati, salvo che si tratti di utilità d'uso di modico valore che non possano essere in alcun modo interpretate come strumento per condizionare l'agire della P.A., la Cooperativa, inoltre, non ammette alcuna promessa di opportunità d'impiego, vantaggi o altre utilità nei confronti dei soggetti di cui sopra;

- in sede di rapporti con la pubblica amministrazione, chiunque operi per conto della Cooperativa non deve cercare di influenzare impropriamente le posizioni di coloro che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione;

- nel caso specifico di gare con la pubblica amministrazione, la Cooperativa opererà nel rispetto della legge e delle corrette pratiche commerciali;

- nei rapporti con la Pubblica Amministrazione la Cooperativa non si fa rappresentare da consulenti o da soggetti terzi, quando questo possa determinare un conflitto d'interessi.

Qualsiasi violazione delle indicazioni di cui sopra, anche sotto forma di mero tentativo, da parte di chiunque operi, anche indirettamente, per conto della Cooperativa, deve essere oggetto di segnalazione tempestiva all'Organo Amministrativo ovvero a suo eventuale Delegato e all'Organismo di Vigilanza i quali di comune accordo prenderanno gli opportuni provvedimenti.

Articolo 28 - Rapporti con partiti, organizzazioni e associazioni politico/sindacali

Nell'erogare eventuali contributi a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, ovvero a loro rappresentanti e candidati, la Cooperativa si attiene rigorosamente a quanto previsto dalla normativa in vigore.

Articolo 29 - Contributi e sponsorizzazioni

La Cooperativa può contribuire alle richieste di apporti provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale, sociale o benefico.

Le attività di sponsorizzazione nei confronti di Cooperativa/consorzi, enti di diritto privato e/o enti di diritto pubblico, che possono riguardare i temi della cultura, del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate a eventi che offrano garanzia di qualità, o per i quali la Cooperativa può collaborare alla progettazione onde garantirne l'originalità e l'efficacia.

Articolo 30 - L'ambiente

L'ambiente è il bene primario che la Cooperativa si impegna a salvaguardare.

Tutti coloro che operano per conto della Cooperativa, e comunque tutti i destinatari del presente Codice, sono tenuti a contribuire al processo di protezione e tutela dell'ambiente, in particolare prestando la massima attenzione a evitare ogni scarico e/o emissione illecita di materiali o rifiuti nocivi.

La Cooperativa opera in linea con i seguenti principi:

- gestire in modo sensibile i rifiuti, prestando particolare attenzione alle norme e alle procedure in materia di smaltimento/recupero dei rifiuti;
- progettare e implementare i processi produttivi e le attività aziendali con criteri atti a prevenire l'inquinamento, ridurre gli impatti ambientali, prevenire possibili eventi accidentali, salvaguardare la salute e la sicurezza dei dipendenti e della popolazione, adottando a tal fine le migliori tecniche disponibili sul mercato;
- garantire il rispetto da parte di tutti coloro che operano per conto della Cooperativa della legislazione ambientale e di sicurezza vigente, assicurando il costante aggiornamento del personale sugli sviluppi del panorama normativo in materia ambientale e sensibilizzandolo sugli obiettivi di tutela dell'ambiente che la Cooperativa persegue.

Articolo 31 – Tutela del consumatore

Per la Cooperativa è fondamentale che il mercato sia basato sui principi di correttezza e buone prassi, per questo è impegnata a rispettare ed osservare scrupolosamente le leggi in materia di tutela del consumatore e a porre in essere ogni adempimento normativo diretto ad assicurare la certezza e trasparenza del proprio operato.

I Destinatari del presente Codice si impegnano a non porre in essere alcuna condotta contraria alla legge o che possa arrecare danni ai consumatori.

Articolo 32 - Utilizzo dei social network

L'azienda è consapevole del fatto che i c.d. "social network" (es. Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, etc.) rappresentano un nuovo modo di dialogare a distanza che si aggiunge ai mezzi di comunicazione più tradizionali.

In considerazione dell'enorme risonanza e dell'impatto reputazionale che possono avere le informazioni, le affermazioni, le opinioni e i giudizi espressi in questi ambiti (anche attraverso l'utilizzo del meccanismo della c.d. "condivisione" o "share"), l'azienda invita i Destinatari alla massima attenzione nel valutare i contenuti e i materiali da diffondere, che, comunque, non devono:

- (i) rappresentare violazioni delle leggi e dei regolamenti vigenti (anche sotto il profilo della tutela dei dati personali e della tutela del copyright);

(ii) indurre in equivoco sul fatto che si tratti di affermazioni, informazioni, opinioni e/o giudizi strettamente personali che non rappresentano, quindi, posizioni assunte o ascrivibili all'azienda;

(iii) offendere la libertà, l'integrità e la dignità delle persone;

(iv) danneggiare, anche indirettamente, l'immagine, la reputazione, la credibilità dell'azienda.

È fatto divieto di diffondere senza preventiva autorizzazione, mediante l'utilizzo dei social network, fatti in qualsiasi modo attinenti alla vita aziendale.

4. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO DEL CODICE ETICO

Articolo 33 - La violazione del Codice Etico

La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri aziendali. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, ove la segnalazione dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa del dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio della Cooperativa.

Le sanzioni applicabili sono quelle previste dai contratti collettivi nazionali applicati in Azienda da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni e/o di violazione del vincolo di fedeltà.

Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

In caso di violazione del presente Codice da parte dell'Organo Amministrativo ovvero di collaboratori della Cooperativa non soggetti al sistema gerarchico, si provvederà ad applicare le misure più idonee quali previste dal Modello organizzativo.

Nell'ambito dei contratti di collaborazione professionale e fornitura di beni, servizi e lavoro, saranno inserite clausole risolutive espresse in relazione ai comportamenti contrari ai principi del presente Codice Etico.

Articolo 34 – Comunicazione delle violazioni - "Whistleblowing Policy".

Il compito di valutare la concreta idoneità del Codice, di verificarne l'attuazione e l'osservanza è affidato all'Organismo di Vigilanza.

Il Personale della Società destinatario del Modello ha l'obbligo di segnalare: - condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti; - comportamenti od eventi che possono costituire una violazione del Modello o che più in generale sono rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/01, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

E' facoltà invece dei Soggetti Terzi destinatari del Modello (es. professionisti esterni, partner, fornitori, società di somministrazione e, in generale, coloro che hanno rapporti con la Società) di effettuare le suindicate segnalazioni.

Le segnalazioni vanno rivolte:

- al diretto superiore;

- direttamente all'Organismo di Vigilanza nei seguenti casi: i) in caso di mancato esito da parte del diretto superiore; ii) qualora il dipendente non si senta libero di rivolgersi al superiore stesso, in ragione del fatto oggetto di segnalazione; iii) nei casi in cui non vi sia o non fosse identificabile un diretto superiore gerarchico;
- al Revisore o al Collegio Sindacale qualora la segnalazione riguardi l'intero OdV;
- al/i componente/i dell'OdV non coinvolto/i, qualora la segnalazione riguardi uno o più dei componenti dell'OdV (in caso di composizione di tale organismo in forma collegiale).

I Destinatari del Modello hanno altresì l'obbligo di fornire all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni o i documenti dallo stesso richiesti nell'esercizio delle sue funzioni.

I responsabili di funzione, qualora vengano ufficialmente a conoscenza di notizie, anche provenienti da organi di polizia giudiziaria, riguardanti reati o illeciti con impatto aziendale, devono segnalarle all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a dare corso tempestivamente alla verifica puntuale ed attenta delle notizie trasmesse, e, accertata la fondatezza della segnalazione, sottoporre il caso alla funzione aziendale competente per l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari o per l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale. È facoltà dell'Organismo di Vigilanza convocare e sentire il soggetto autore della segnalazione ed eventuali altri soggetti coinvolti, consultando eventualmente i vertici della Società (Organo Gestorio).

Le segnalazioni, effettuabili in forma scritta, orale o tramite un incontro diretto, possono essere trasmesse tramite:

- Whistleblowing Channel, accessibile tramite il sito: <https://curaeribilitazione.segnalazioni.net/> (le segnalazioni pervenute tramite il Whistleblowing Channel, se il Segnalante lo desidera, possono essere anonime);
- e-mail istituzionale dell'OdV: odv@curaeribilitazione.org.

La Cooperativa tutela colui che effettua in buona fede segnalazioni da qualunque forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione. Difatti, con riferimento alla notizia di avvenuta o tentata violazione delle norme contenute nel Modello e nel Codice, MAD garantirà che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Tutti i soggetti aziendali eventualmente coinvolti nella ricezione e trattazione delle segnalazioni sono tenuti ad assicurare l'assoluta riservatezza sul contenuto delle stesse e sull'identità del segnalante; in particolare, è espressamente vietato comunicare o fornire all'eventuale segnalato indicazioni sull'identità del segnalante.

La società adotta misure idonee a che sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità del segnalante e del segnalato anche nelle attività di gestione della segnalazione; il tutto, anche nel rispetto della normativa in materia di privacy.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente paragrafo si richiama la "**Whistleblowing Policy**" pubblicata sul sito web società.

Articolo 35 - Violazioni del Codice Etico correlate al D. Lgs. n. 231/01

L'adozione dei principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. n.231/01 costituisce elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Di conseguenza, le regole comportamentali previste nel presente Codice costituiscono un riferimento di base cui i destinatari devono attenersi nei rapporti con tutti gli interlocutori

nonché in tutti quei rapporti che possano dar luogo alle ipotesi di reato previste e sanzionate dal D. Lgs. n.231/01.

L'Organo Amministrativo ovvero Responsabile di Funzione all'uopo Delegato riferisce immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali violazioni del presente Codice, mediante apposita modulistica allegata al Modello Organizzativo.

Articolo 36 - Vigilanza, monitoraggio e attività formative

Vigilano sull'applicazione nonché sulla corretta osservanza dei principi contenuti nel presente Codice Etico l'Organo Amministrativo nonché i suoi eventuali Delegati, i Responsabili di Funzione individuati e l'Organismo di Vigilanza.

La Cooperativa promuove incontri formativi inerenti la corretta osservanza e applicazione del Codice Etico.