

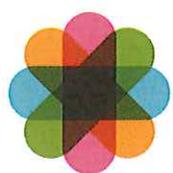


**Coges  
don Milani**  
Cooperativa sociale

**CODICE ETICO E DI  
COMPORAMENTO**

Modello Organizzativo D.Lgs 231/01

Revisione 1  
Pag. 1 a 13



**Coges  
don Milani**  
Cooperativa sociale

**CODICE ETICO E  
DI COMPORAMENTO**

*APPROVATO CdA*

Data 11/05/2020

Firma Presidente CdA



## Sommario

1	Chi è Co.Ge.S. ....	3
2	Premessa .....	3
3	Finalità del Codice Etico e di Comportamento .....	3
4	Ambito di applicazione e soggetti Destinatari .....	4
5	Principi etici generali di comportamento .....	5
5.1	Rispetto delle leggi.....	5
5.2	Centralità della persona e tutela delle Risorse Umane .....	5
5.3	Riservatezza .....	6
6	Rapporti con Pubblica Amministrazione .....	6
7	Rapporti con controparti commerciali .....	7
7.1	Relazioni con gli allievi .....	7
7.2	Rapporti con i fornitori consulenti .....	8
8	Trasparenza .....	8
8.1	Trasparenza nella divulgazioni delle informazioni .....	8
8.2	Trasparenza nella gestione amministrativa e finanziaria .....	8
9	Prevenzione del riciclaggio /auto riciclaggio .....	9
10	Utilizzo appropriato delle risorse della Cooperativa .....	9
11	Trattamento dei dati personali .....	10
12	Conflitto di interesse.....	10
13	Sicurezza e salute sul lavoro.....	10
14	Tutela dell'ambiente .....	11
15	Modello di organizzazione e controllo.....	11
16	Attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico e di Comportamento .....	11
16.1	Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	12
16.2	Immediata segnalazione di probabili o sospette violazioni .....	12
16.3	Procedimento disciplinare.....	12
16.4	Sanzioni.....	12

## **1 Chi è Co.Ge.S.**

Co.Ge.S. don Lorenzo Milani Società Cooperativa Sociale si costituisce il 31 ottobre 1994. Dal mese di dicembre dell'anno 2007 la Cooperativa acquisisce l'accreditamento regionale per l'identità plurima (Coop. Soc. di tipo "P", rif. legge regionale 23/06).

La Cooperativa è sorta con lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di attività diverse – agricole, industriali, commerciali o di servizi – finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

La Cooperativa concorre allo sviluppo della comunità locale attraverso una prassi di lavoro fondata sull'affermazione del diritto di cittadinanza per tutti e per ciò affianca Enti pubblici e terzo settore nella progettazione, realizzazione e gestione di servizi ed interventi socio-sanitari, formativi e di inserimento lavorativo rivolti, in particolare, a categorie vulnerabili.

Massimo impegno viene rivolto all'attuazione di uno stile di lavoro cooperativistico che possa valorizzare le caratteristiche del Socio e del Lavoratore, attivando processi di partecipazione mirati alla soddisfazione personale e professionale, raggiungendo l'integrazione nella comunità attraverso l'appropriazione di un ruolo sociale del Socio Svantaggiato.

In tal modo, Co.Ge.S. don Lorenzo Milani vuole contribuire a creare una cultura delle relazioni che sensibilizzi e stimoli il contesto territoriale verso una logica di superamento dell'assistenzialismo a favore di un riconoscimento della capacità di ciascuno ad essere protagonista.

Tante sono le attività poste in essere da Co.Ge.S. don Lorenzo Milani per il raggiungimento degli scopi sopra citati, tra cui quella di formazione anche professionale e di orientamento per i soci e non, compresa l'attività di formazione continua in sanità.

È in riferimento a tale attività che la Cooperativa ha deciso di dotarsi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

## **2 Premessa**

Il presente Codice Etico e di Comportamento nasce dalla volontà del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Sociale Co.Ge.S. (di seguito denominata Co.Ge.S. o Cooperativa) di dotare la medesima, relativamente alle sole attività di promozione e gestione di corsi di formazione, di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo volto a prevenire la commissione, da parte di soggetti che agiscano per conto della Cooperativa, dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Esso forma parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ed implementato da Co.Ge.S., e pertanto le norme di comportamento contenute nel presente Codice Etico e di Comportamento vanno tenute in considerazione e rispettate anche con specifico riferimento alle aree ed attività a rischio di commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/01, ai fini della prevenzione degli stessi.

I contenuti del presente Codice Etico e di Comportamento hanno efficacia cogente nei confronti dell'organizzazione della Cooperativa e la loro mancata osservanza viene sanzionata secondo quanto previsto dal sistema disciplinare e sanzionatorio del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Cooperativa.

## **3 Finalità del Codice Etico e di Comportamento**

Il presente Codice Etico e di Comportamento non si prefigge di sostituire o superare le leggi e le normative nazionali o europee ma stabilisce una guida sugli standard minimi di pratica aziendale e costituisce l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Cooperativa medesima nei confronti dei "portatori d'interesse" (Soci, Amministratori, Dipendenti, Collaboratori, Fornitori, Clienti, Pubbliche Amministrazioni, ecc... ).



In esso vengono definiti i criteri etici adottati per un corretto equilibrio tra aspettative ed interessi dei vari portatori di interesse ed i principi e le linee guida di comportamento su possibili aree sensibili. Rappresenta in tal modo la testimonianza dello sforzo dei soci della Cooperativa di dare corpo ad una dimensione etica fortemente condivisa.

Ai principi di deontologia e alle regole di condotta in esso indicate tutti i dipendenti, ed i collaboratori, sia nei rapporti interni che nelle relazioni con i soggetti terzi, nell'ambito delle rispettive competenze ed in relazione alla posizione nell'organizzazione della Cooperativa, devono conformarsi.

I valori ed i principi di seguito dichiarati rispecchiano le norme etiche sulle quali si fonda l'operato della Cooperativa, e nel formularli, l'Organo Amministrativo ha tenuto conto delle best practices del mercato e delle indicazioni fornite dalle Associazioni di Categoria rappresentative del proprio comparto.

#### **4 Ambito di applicazione e soggetti Destinatari**

Le disposizioni contenute nel presente Codice Etico e di Comportamento si applicano all'attività di formazione svolta della Cooperativa, ai Soci, agli Amministratori, ai dipendenti e collaboratori senza alcuna eccezione, nonché a tutti i soggetti che, anche se esterni alla Cooperativa (c.d Terzi Destinatari), operino direttamente o indirettamente contribuendo allo svolgimento delle attività della medesima (a titolo meramente esemplificativo ma non esaustivo: collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, docenti, fornitori, partner commerciali, sub-fornitori, revisori, ecc.).

Tutti i soggetti indicati nel paragrafo precedente saranno complessivamente definiti, nel prosieguo, "Destinatari" o, singolarmente, "Destinatario".

La corretta applicazione del Codice Etico e di Comportamento risulta inoltre di fondamentale importanza per il buon funzionamento e l'affidabilità della Cooperativa, fattori che costituiscono patrimonio irrinunciabile per la tutela dell'immagine, della buona reputazione e quindi del successo della stessa.

La Cooperativa si impegna a garantire la puntuale diffusione interna ed esterna del Codice Etico e di Comportamento tramite:

- distribuzione a tutti i soggetti interni (Amministratori, dipendenti, collaboratori) e specifica attività di formazione;
- messa a disposizione ai Terzi Destinatari dell'organizzazione e a qualunque interlocutore ne faccia richiesta;
- pubblicazione sulle bacheche della Cooperativa;
- pubblicazione sul sito web della Cooperativa;
- introduzione di specifiche clausole nei contratti con i soggetti Terzi, che formalizzino l'impegno al rispetto del presente Codice Etico e di Comportamento e del Modello di Organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 di cui è parte integrante, con previsione di sanzioni di natura contrattuale in caso di violazioni di tale impegno.

Per le attività di formazione, il Consiglio di Amministrazione è tenuto ad ispirarsi ai principi del Codice Etico e di Comportamento nel fissare gli obiettivi della Cooperativa, nel proporre gli investimenti e realizzare i progetti, nonché in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione della Cooperativa stessa.

Parimenti i dipendenti nel dare concreta attuazione all'attività di formazione della Cooperativa, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, sia all'interno della Cooperativa, sia nei confronti dei terzi che entrino in contatto con quest'ultima.

I collaboratori non legati da alcun vincolo di subordinazione con la Cooperativa (quali, a titolo esemplificativo, consulenti, fornitori, ecc.), nonché i partners in relazione d'affari con la Cooperativa, sono parimenti tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del Codice Etico e di Comportamento.

## **5 Principi etici generali di comportamento**

Per il raggiungimento dei propri obiettivi, la Cooperativa si ispira ai seguenti valori e i principi, che intende promuovere nella sua attività di formazione:

### **5.1 Rispetto delle leggi**

La Cooperativa ha come principio imprescindibile il rispetto delle norme, leggi, direttive, regolamenti ed in generale delle normative e dei regolamenti vigenti in Italia ed in tutti i paesi in cui si trova ad operare.

In nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse della Cooperativa in violazione delle leggi e dei regolamenti vigenti e del Modello 231 adottato dalla Cooperativa.

L'eticità dei comportamenti non ha come paradigma la mera osservanza di leggi e regolamenti, ma va oltre risiedendo nella generale volontà di adottare, nelle diverse situazioni, i più elevati standard di comportamento etico.

### **5.2 Centralità della persona e tutela delle Risorse Umane**

La Cooperativa crede fermamente nella centrale importanza delle persone quale elemento fondamentale per la crescita dell'Organizzazione, ed opera valorizzandone le peculiari qualità attraverso lo svolgimento delle attività quotidiane ed il coinvolgimento nella vita della Cooperativa anche tramite la crescita delle professionalità e capacità. Costante è in tal senso l'impegno per rendere l'ambiente di lavoro favorevole al diffondersi di positività e ottimismo. Lo sviluppo della Cooperativa passa anche attraverso la condivisione con tutti i collaboratori delle strategie a tutti i livelli, puntando ad obiettivi sempre più ambiziosi attraverso il continuo aggiornamento del personale, garanzia di un elevato standard di servizio.

Nessuna discriminazione potrà essere attuata in relazione alla razza, credo religioso, all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e altre ideologie.

La Cooperativa ha l'obbligo di impartire a tutti i dipendenti e collaboratori la necessaria formazione, adeguata e consona al tipo di attività e al livello contrattuale.

Nella fase di selezione, di assunzione e di avanzamento di carriera del personale la Cooperativa effettua la valutazione esclusivamente sulla base della piena corrispondenza dei profili professionali dei candidati rispetto a quelli richiesti dalla Cooperativa ed alle esigenze della stessa, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati e in maniera non discriminatoria, rispettando, anche in sede di selezione, la personalità, la dignità e la sfera privata di ogni individuo.

L'assunzione dei candidati avviene nel pieno rispetto della normativa vigente, ivi incluse tutte le verifiche preliminari necessarie in fase di assunzione di lavoratori stranieri.

La Cooperativa si impegna in particolare:

- a rispettare i diritti umani fondamentali;
- ad impedire lo sfruttamento minorile;
- a non utilizzare il lavoro forzato o eseguito in condizioni di schiavitù o servitù;
- a non impiegare cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno non sia in regola con le normative vigenti;
- a combattere qualsiasi forma di molestia, quale ad esempio, molestie sessuali o la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui e la creazione di ostacoli e impedimenti alle prospettive professionali altrui.

La Cooperativa si impegna a non intrattenere né direttamente né indirettamente rapporti finanziari, economici, commerciali con soggetti che operino in violazione delle norme in materia di:

- salvaguardia del lavoro minorile;
- tutela delle donne;
- tutela contro la riduzione o mantenimento in stato di soggezione mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, approfittando di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona;
- pornografia e prostituzione minorile.

Ciascun Destinatario deve astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti o che sortiscano analogo effetto, e di consumare tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa. Saranno equiparati ai casi precedenti gli stati di dipendenza cronica da alcool e stupefacenti, che abbiano incidenza sulla prestazione lavorativa e che possano turbare il normale svolgimento della stessa.

E' fatto assoluto divieto di utilizzare le strutture della Cooperativa per favorire, in qualunque modo, la circolazione di sostanze stupefacenti e di materiale pornografico nonché di detenerli presso i locali della Cooperativa o in qualsiasi altro luogo che comunque sia alla medesima riconducibile.

E' fatto inoltre assoluto divieto di favorire in alcun modo il crimine organizzato e transnazionale, in qualunque sua forma.

La Cooperativa non tollera alcun comportamento tra colleghi, collaboratori ed in generale Destinatari del presente Codice Etico e di Comportamento, tale da configurarsi sostanzialmente come forma di aggressione sia essa fisica o verbale, intendendosi come tale la discussione il cui tono e linguaggio utilizzati non siano conformi alle regole comportamentali di un "buon padre di famiglia".

### **5.3 Riservatezza**

La Cooperativa assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso acquisite nello svolgimento della propria attività di formazione eccezione fatta per le comunicazioni richieste per legge, e si astiene dal ricercare dati riservati.

I dipendenti e i collaboratori della Cooperativa sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

L'obbligo di riservatezza rimane in vigore anche dopo la cessazione del rapporto con la Cooperativa, in conformità alla normativa vigente.

## **6 Rapporti con Pubblica Amministrazione**

Ai fini del presente Codice Etico e di Comportamento per Pubblica Amministrazione (di seguito P.A.) si intendono gli Enti Pubblici, gli Enti concessionari di pubblico servizio, le persone fisiche o giuridiche che agiscono in qualità di pubblico ufficiale, incaricato di pubblico servizio, la magistratura, le autorità di pubblica vigilanza, membro appartenente ad un Organo della Comunità europea, di funzionario delle Comunità Europee o di funzionario di Stato Estero, etc.

La Cooperativa ispira i propri rapporti con le Pubbliche Amministrazioni ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento, avuto specifico riguardo alle finalità espresse dal D.Lgs. 231/01.

La Cooperativa non ammette atti di corruzione o di istigazione alla corruzione nei confronti della P.A., sia commessi direttamente da esponenti della Cooperativa, sia commessi tramite soggetti che agiscono per conto della Cooperativa stessa. A tal fine il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 prevede specifiche misure e procedure volte a prevenire ed evitare ogni fenomeno di corruzione e concussione o altre condotte idonee ad integrare il pericolo di commissione di siffatti reati.

In generale, in via esemplificativa, è vietato:

- promettere o concedere erogazioni in denaro per finalità diverse da quelle istituzionali;

- promettere o concedere favoritismi nell'assunzione di personale, nella scelta di fornitori di beni e servizi, nella comunicazione di informazioni e documenti;
- accettare la richiesta di un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio relativamente a qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore illeciti o comunque estranei al rapporto giuridico sussistente nei suoi confronti in ragione dell'attività svolta per conto della Cooperativa;
- produrre documenti e/o dati falsi o alterati od omettere informazioni dovute, anche al fine di ottenere contributi/sovvenzioni/finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di enti pubblici o della Comunità Europea;
- destinare contributi/sovvenzioni/finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per le quali sono stati ottenuti;
- accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informativi della Pubblica Amministrazione per ottenere e/o modificare informazioni a vantaggio della Cooperativa;
- qualsiasi comportamento volto ad influenzare illegittimamente l'esito di procedimenti giudiziari;
- procurarsi indebitamente qualsiasi tipo di profitto con mezzi che costituiscono artifici e raggiri;
- ostacolare le attività di controllo o ispettive delle Autorità Pubbliche.

Omaggi e gesti di cortesia e di ospitalità verso esponenti della P.A. sono ammessi quando siano di valore modesto e comunque tali da non pregiudicare l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere intesi come finalizzati ad ottenere vantaggi impropri.

## **7 Rapporti con controparti commerciali**

La Cooperativa svolge la sua attività di formazione nel rispetto della leale concorrenza. In tal senso vengono rifiutati comportamenti contrari a questo principio, siano essi collusivi e/o di abuso di posizione dominante.

Le relazioni con i fornitori ed i partner commerciali sono improntate alla ricerca della giusta efficienza nella fornitura, alla lealtà nella relazione, al riconoscimento della professionalità e della competenza dell'interlocutore.

I Destinatari non devono offrire o concedere a terzi, direttamente o indirettamente, benefici materiali sotto forma di somme in denaro, beni, servizi o sotto qualsiasi altra forma.

Atti di cortesia commerciale (come, a titolo di esempio, omaggi o forme di ospitalità) possono essere accettati od offerti dalle/alle controparti commerciali e da/a terzi solo se non eccedono le normali pratiche commerciali e/o di cortesia e siano di modico valore e comunque tali da non poter ingenerare, nel destinatario ovvero in un terzo estraneo ed imparziale, l'impressione che essi siano finalizzati ad acquisire indebiti vantaggi, ovvero tali da ingenerare comunque un'impressione di malafede e scorrettezza.

Omaggi non conformi a quanto precede devono essere rifiutati o restituiti.

### **7.1 Relazioni con gli allievi**

Nel rapporto con gli allievi delle attività e dei progetti formativi, così come con i candidati delle selezioni, i Destinatari sono tenuti alla massima correttezza, nella consapevolezza che proprio gli allievi sono i primi fondamentali stakeholders della Cooperativa. I docenti e i consulenti in particolare devono mantenere in ogni occasione un atteggiamento professionale ineccepibile, evitando di instaurare rapporti che possano nuocere al risultato formativo. Non sono ritenuti accettabili, qualunque siano le circostanze, episodi di intolleranza, discriminazione e razzismo, o molestie di qualsiasi natura esse siano, e diffusione di contenuti che non risultino attinenti agli scopi concordati con la Cooperativa.

## **7.2 Rapporti con i fornitori consulenti**

La selezione dei fornitori e delle aziende fornitrici è svolta sulla base di criteri obiettivi ed imparziali fondati in prevalenza sulla valutazione della serietà, affidabilità, qualità, efficienza ed economicità.

La selezione deve inoltre avvenire tenendo in considerazione:

- la disponibilità di mezzi e delle strutture organizzative;
- la competenza e professionalità;
- il rispetto della normativa in materia di lavoro (incluso ciò che attiene il lavoro minorile e delle donne), la salute e sicurezza dei lavoratori, i diritti sindacali o comunque di associazioni di rappresentanza;
- il rispetto dell'ambiente e delle normative vigenti in materia.

I fornitori e i collaboratori sono tenuti:

- ad osservare scrupolosamente la normativa vigente, le procedure operative e le direttive della Cooperativa;
- a rispettare il presente Codice Etico e di Comportamento e il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01.

## **8 Trasparenza**

### **8.1 Trasparenza nella divulgazioni delle informazioni**

La Cooperativa opera secondo il principio della trasparenza nella divulgazione delle informazioni sia all'esterno che all'interno della stessa.

I Destinatari devono quindi diffondere dati, informazioni e documenti veritieri, accurati e completi.

La Cooperativa inoltre si impegna a rispettare le regole del mercato astenendosi da comportamenti tali da generare distorsioni ed in tal senso si astiene dal diffondere informazioni non veritiere e dal realizzare forme di comunicazione, marketing, e promozioni ingannevoli o basate su elementi di ambiguità, tali da configurare anche situazioni di concorrenza sleale.

La Cooperativa persegue la propria missione assicurando la piena trasparenza delle scelte effettuate e adottando il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo per garantire correttezza e veridicità alle comunicazioni sociali (bilanci, relazioni periodiche, prospetti informativi, etc.) e per prevenire la commissione di reati societari.

### **8.2 Trasparenza nella gestione amministrativa e finanziaria**

La Cooperativa opera secondo il principio della trasparenza nella gestione amministrativa e finanziaria. Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, congrua e coerente e conforme ai processi di decisione, autorizzazione e svolgimento come specificati dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01.

Non sono in alcun modo accettate la mancata registrazione di somme di denaro, attività, passività o spese, ovvero false dichiarazioni nei conti spese e nei fogli presenze. Le registrazioni sono effettuate in modo da non alterare o nascondere o dissimulare intenzionalmente la vera natura dell'operazione finanziaria.

Le scritture contabili devono essere tenute in maniera accurata, completa e riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto, nel rispetto delle procedure della Cooperativa allo scopo di eseguire una fedele rappresentazione della situazione patrimoniale e finanziaria nonché dell'attività di gestione.

E' fatto espresso divieto di impedire od ostacolare, attraverso l'occultamento di documenti od altri artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci ed altri organi sociali.



## **9 Prevenzione del riciclaggio /auto riciclaggio**

La Cooperativa richiede massima trasparenza nelle operazioni commerciali e nei rapporti con i terzi, nel pieno rispetto delle normative, nazionali e internazionali, in tema di lotta ai fenomeni di autoriciclaggio e di riciclaggio.

La Cooperativa non può di conseguenza avviare rapporti d'affari con partner, fornitori o terzi che non diano adeguate garanzie di onorabilità e non godano di buona reputazione ovvero il cui nome sia associato a vicende connesse ad attività di riciclaggio nonché di autoriciclaggio.

Tutte le transazioni finanziarie, inclusi i conferimenti da parte dei Soci, devono trovare adeguata giustificazione e devono essere effettuate mediante mezzi di pagamento/conferimento che ne garantiscano la tracciabilità e la lecita provenienza.

## **10 Utilizzo appropriato delle risorse della Cooperativa**

Tutti i Destinatari interni del Codice Etico e di Comportamento, autorizzati ad usufruirne, sono tenuti a tutelare e garantire l'utilizzo appropriato delle risorse della Cooperativa. Deve essere prestata costante attenzione a non sprecare beni o risorse della Cooperativa, con particolare riferimento ai mezzi di cui la stessa è dotata.

Con particolare riferimento agli strumenti informatici messi a disposizione dalla Cooperativa ai Destinatari è vietato qualsiasi comportamento che possa danneggiare, alterare deteriorare o distruggere sistemi informatici o telematici, i programmi e i dati informatici della Cooperativa o di soggetti terzi.

È altresì espressamente vietato servirsi dei supporti informatici:

- per scopi differenti da quelli propri della mission della Cooperativa e comunque in violazione dei principi espressi dal presente Codice Etico e di Comportamento;
- per vedere o inviare materiali osceni, istiganti all'odio, discriminatori o molesti;
- per un'attività economica esterna;
- per il gioco d'azzardo o altre attività illegali;
- per caricare e scaricare software, violando i diritti d'autore;
- per ledere la dignità, il decoro e la reputazione di chicchessia con l'utilizzo di linee telefoniche, sistemi di posta elettronica nonché con l'accesso a Internet.

La posta elettronica, i messaggi telefonici e ogni tipo di informazione memorizzata sulle apparecchiature della Cooperativa sono considerati di proprietà della stessa.

E' richiesto a tutti i Destinatari del presente Codice Etico e di Comportamento, il rispetto delle buone norme di sicurezza informatica di seguito riepilogate:

- rispettare i diritti di copyrights e di licenza d'uso;
- non collegare devices esterni alla rete aziendale;
- non lasciare incustodito il laptop e/o altro materiale di valore;
- bloccare sempre il pc quando ci si allontana dalla propria postazione;
- non disabilitare gli aggiornamenti automatici del pc;
- usare password sicure e con doppia autenticazione dove possibile;
- non condividere le proprie credenziali;
- non usare la stessa password per più di un account;
- verificare sempre la correttezza degli indirizzi email;
- usare la mail solo a fini lavorativi;
- prestare attenzione allo spam;
- non pubblicare informazioni riservate su internet;
- quando si lavora con le informazioni di terzi, essere responsabile per la protezione di queste informazioni;

- utilizzare appositi programmi, la cui funzione è di prevenire la vulnerabilità degli strumenti elettronici.

I programmi software destinati all'interazione con l'esterno sono oggetto di particolare attenzione per quanto riguarda le autorizzazioni all'uso.

L'Organo amministrativo definisce i criteri di accesso, i limiti di utilizzo e la regolamentazione delle attività critiche con i fornitori di service.

Gli utilizzatori per nessun motivo devono comunicare a terzi le loro credenziali di accesso. E' in ogni caso vietato un utilizzo non corretto di tali programmi. In particolare è fatto divieto assoluto di effettuare operazioni non lecite sfruttando particolari abilità personali e/o punti di debolezza dei programmi software ai quali si ha accesso.

Nell'ambito nel normale espletamento delle attività formative è essenziale il corretto utilizzo dei software e il rispetto dei relativi regolamenti di utilizzo. Nessuno è autorizzato a inserire informazioni o dati difformi da quelli realmente disponibili, anche se ritenuto ininfluenza oppure utile/necessario. I medesimi criteri si applicano nei confronti dei software dedicati alla rendicontazione economica delle attività svolte, indipendentemente dalla posizione contrattuale del collaboratore che effettua tali attività.

## **11 Trattamento dei dati personali**

La privacy di dipendenti e collaboratori è tutelata mediante l'adozione di adeguate regole in relazione alla tipologia di informazioni da richiedere con l'utilizzo di specifiche modalità di trattamento e conservazione dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali è ammesso soltanto nel rispetto della legislazione vigente e, comunque, offrendo ai soggetti interessati la più ampia informativa ed assistenza.

La Cooperativa inoltre tutela la privacy di tutti coloro che interagiscono nell'ambito dell'attività di formazione in particolare dei propri fornitori e dei fruitori dei servizi (aziende, enti, privati) ai quali, sulla base della normativa vigente, offre una chiara informativa e richiede adeguate autorizzazioni per operare correttamente.

E' esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e in generale la vita privata dei dipendenti e dei collaboratori.

## **12 Conflitto di interesse**

Gli Amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo, nell'espletamento delle proprie funzioni, devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale, diretto o indiretto, a quelli della Cooperativa o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa.

Ogni situazione potenzialmente idonea a generare un conflitto di interessi, deve essere immediatamente comunicata al proprio superiore gerarchico.

Il soggetto in potenziale conflitto dovrà astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale situazione, salvo l'autorizzazione del superiore gerarchico.

## **13 Sicurezza e salute sul lavoro**

La Cooperativa si impegna a tutelare, a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Destinatari del presente Codice Etico e di Comportamento.

La Cooperativa garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori ed assicura condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, nonché ambienti di lavoro sicuri e salubri,



nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, igiene e salute dei lavoratori.

In particolare la Cooperativa si impegna affinché:

- a) gli Amministratori, i dipendenti e i collaboratori osservino scrupolosamente il D.Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni, ogni altra disposizione di legge e regolamento, nonché ogni procedura e disciplina interna dettata dalla Cooperativa, per la tutela della salute e sicurezza del lavoro e dell'ambiente di lavoro;
- b) vi sia l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- c) vi sia la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- d) vi sia la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- e) sia posta in essere l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- f) vi sia la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza alla valutazione del rischio presente nei luoghi di lavoro e all'implementazione delle misure di prevenzione e protezione;
- g) venga effettuata la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- h) vengano stabilite le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato.

Al perseguimento delle finalità sopra esposte la Cooperativa deve destinare adeguate risorse organizzative, strumentali ed economiche per garantire la piena osservanza della normativa antinfortunistica vigente ed il continuo miglioramento della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e delle relative misure di prevenzione.

#### **14 Tutela dell'ambiente**

La Cooperativa considera l'ambiente un valore primario e gestisce le attività nel pieno rispetto della normativa vigente con un impegno costante verso la tutela dell'ambiente, della salute e sicurezza delle persone.

Nello svolgimento delle loro funzioni è richiesto a tutti i Destinatari del presente Codice Etico e di Comportamento l'impegno a conformarsi alla vigente normativa in materia di tutela e protezione dell'ambiente e a promuovere una conduzione delle proprie attività nel pieno rispetto dell'ambiente con un corretto utilizzo delle risorse disponibili.

#### **15 Modello di organizzazione e controllo**

Tutti i soggetti sia interni che esterni sono tenuti ad osservare rigorosamente il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Cooperativa ai sensi del D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e fornire la collaborazione più idonea all'O.d.V.

I protocolli di prevenzione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo devono essere osservati da ciascuno in relazione alle attività svolte.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato un Organo di Vigilanza il quale è organo interno che svolge in completa autonomia ed indipendenza la funzione di vigilanza sul rispetto e sull'applicazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e del Codice Etico e di Comportamento.

#### **16 Attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico e di Comportamento**

### **16.1 Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/01 ha il compito di vigilare circa eventuali violazioni dei doveri previsti nel presente Codice Etico e di Comportamento, direttamente o tramite soggetti delegati, con la collaborazione delle diverse Funzioni della Cooperativa a ciò preposte dalle procedure speciali vigenti, con i mezzi e le modalità di cui al Modello di Organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01.

### **16.2 Immediata segnalazione di probabili o sospette violazioni**

Tutti i Destinatari hanno la responsabilità e l'obbligo di segnalare immediatamente ogni violazione del presente Codice Etico e di Comportamento sospetta, probabile o effettiva, all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/01

Non verranno adottati provvedimenti disciplinari o azioni punitive nei confronti di chi abbia segnalato, in buona fede, una sospetta violazione del Codice Etico e di Comportamento, rivelatasi poi insussistente a seguito delle indagini svolte dall'Organismo di Vigilanza preposto in tal senso. La Cooperativa ha attivato a tal fine gli opportuni canali di comunicazione dedicati per agevolare il processo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza. Come previsto dal Modello di Organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs 231/01 sarà predisposta apposita casella di posta elettronica presso la quale possono essere inviate le eventuali segnalazioni in ordine al mancato rispetto del Codice Etico e del Modello di Organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs 231/01 e che potrà essere utilizzata anche per le segnalazioni di natura anonima, ovvero quelle nelle quali non sia possibile risalire all'identità del mittente.

### **16.3 Procedimento disciplinare**

L'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione i risultati delle indagini svolte, anche sulla base di segnalazioni di cui sopra, con eventuali proposte per l'applicazione delle possibili sanzioni disciplinari.

L'irrogazione delle sanzioni resta di competenza dell'Organo Amministrativo nei limiti di quanto stabilito dal Modello di Organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01.

### **16.4 Sanzioni**

Il Consiglio di Amministrazione, a seconda della gravità dell'attività illecita realizzata dal soggetto risultato coinvolto in una delle attività illecite previste dal presente Codice Etico e di Comportamento ed eventualmente previste come causa di imputazione di responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/01, prenderà i provvedimenti opportuni, indipendentemente da eventuali esercizi dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

Nell'erogazione delle sanzioni il Consiglio di Amministrazione dovrà tener conto:

- delle circostanze in cui si sono svolti i comportamenti illeciti;
- della tipologia dell'illecito perpetrato;
- della gravità della condotta tenuta;
- dell'eventualità che i comportamenti integrino esclusivamente un tentativo di violazione;
- dell'eventuale recidività del soggetto.

I comportamenti in violazione del presente Codice Etico e di Comportamento possono costituire:

- per i dipendenti, un grave inadempimento rilevante ai fini del licenziamento;
- per gli Amministratori, giusta causa per revoca del mandato con effetto immediato;
- per i Soci, causa di esclusione secondo quanto previsto dallo Statuto;
- per i Terzi fornitori di beni e servizi, causa di risoluzione con effetto immediato del contratto per inadempimento grave ai sensi dell'art. 1453 C.C.;



Le sanzioni saranno applicate secondo le specifiche modalità disciplinate dal Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01 di cui il presente Codice Etico e di Comportamento forma parte integrante.

In ogni caso resta salva la possibilità per la Cooperativa di esercitare il diritto al risarcimento dei danni

eventualmente patiti a causa della condotta illecita realizzata.

