Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01

Codice Etico

Documento Pubblico

I documenti "Pubblici" possono circolare liberamente all'interno e all'esterno della Cooperativa.

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
00	2015	Adozione	Consiglio di Amministrazione
01	2021	Aggiornamento	Consiglio di Amministrazione
02	23.12.2024	Aggiornamento	Consiglio di Amministrazione

INDICE

CAPO I - PREMESSA **4**

CAPO II – CRITERI DI CONDOTTA AMMINISTRATIVA **8**

CAPO III – CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE **10**

CAPO IV – CRITERI DI CONDOTTA CON IL PERSONALE ED I COLLABORATORI **10**

CAPO V – CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI UTENTI **12**

CAPO VI – CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I TERZI **12**

CAPO VII - ATTUAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO **13**

DISPOSIZIONI FINALI **14**

CAPO I - PREMESSA

Definizioni

CCNL: contratti di lavoro applicati dalla Cooperativa Sociale AEPER– (CCNL Cooperative sociali) nonché i relativi contratti integrativi aziendali.

CdA: acronimo di Consiglio di Amministrazione.

Clienti/utenti: tutti coloro che per ragioni diverse accedono ai servizi erogati dalla Cooperativa AEPER ivi compresa la rete parentale di riferimento, sia persone fisiche, sia persone giuridiche

Codice Etico: documento ufficiale della Cooperativa che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Cooperativa nei confronti dei portatori di interesse.

Collaboratori: tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Cooperativa Sociale AEPER sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Cooperativa: s'intende la Cooperativa Sociale AEPER

Decreto 231: si intende il Decreto Legislativo 8 giugno 2011 n. 231.

Destinatari: tutti coloro che sono tenuti alla conoscenza e rispetto del Modello di Organizzazione e Controllo.

Dipendenti: tutti i dipendenti della Cooperativa Sociale AEPER.

D. Lgs. 231/2001: D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni.

Fornitori: in genere controparti contrattuali della Cooperativa, quali ad esempio società di fornitura servizio, appaltatori, tecnici, sia persone fisiche sia persone giuridiche con cui la Cooperativa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.

Modello Organizzativo o Modello: s'intende il Modello di Organizzazione e Controllo si sensi del Decreto 231 adottato dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa.

OdV: acronimo di "Organismo di Vigilanza". Si intende l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento.

Procedura: insieme delle azioni coordinate e sviluppate in flusso ordinato atte a garantire la corretta esecuzione di un servizio.

Protocollo operativo: istruzione operativa interna, supportata anche da documentazione bibliografica, da applicare a cura di dipendenti e collaboratori per la corretta esecuzione del processo di lavoro.

Sistema Disciplinare: s'intende il documento tale denominato, parte del Modello Organizzativo.

Soggetti Apicali o Apicali: soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Cooperativa, di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso.

Soggetti Subordinati o Subordinati: soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale.

Stakeholders o Portatori di Interesse: soggetti portatori di interesse nei confronti della Cooperativa, siano essi interni od esterni alla sfera aziendale.

La visione che ha guidato la stesura di questo testo è quella di una continua e libera valorizzazione delle diversità. In funzione di ciò, si è cercato di prediligere, dove possibile, locuzioni quanto più comprensive delle identità plurali, comprese quelle di genere. Nonostante questa attenzione, in alcuni casi, per favorire la fruizione del testo, si è dovuto rinunciare a perifrasi neutre e adottare il maschile sovraesteso.

Il Codice Etico: Introduzione

Il Codice Etico è una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione "AEPER".

In questo documento sono esplicitati in maniera chiara i principi etici e sociali a cui dipendenti, soci, amministratori, collaboratori, fornitori e tutti coloro che operano con la Cooperativa si devono attenere.

I principi etici e sociali enunciati, si ricollegano alla storia della Cooperativa, e soprattutto allo spirito di cooperazione, professionalità e rispetto della persona che la contraddistingue.

Il documento è deliberato dal Consiglio di Amministrazione che provvederà a diffonderlo a tutti gli interessati e ad informarli tempestivamente in merito ad ogni sua modifica od integrazione

L'impegno della Cooperativa è di assicurare che le attività dei propri servizi vengano svolte nell'**osservanza della legge, con onestà, integrità, correttezza e in buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi degli utenti, dei dipendenti, dei collaboratori e dei partner contrattuali.**

La Cooperativa assume l'impegno di organizzare il complesso delle proprie attività in modo che i propri soci, dipendenti e collaboratori non commettano reati o illeciti che contrastino con l'interesse pubblico e gettino discredito sull'immagine e la credibilità della Cooperativa stessa.

Destinatari del Codice Etico

Destinatari del Codice Etico sono tutti coloro che operano per la Cooperativa AEPER: i dipendenti, i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, i Volontari nonché i Collaboratori esterni che contribuiscono al conseguimento degli obiettivi della Cooperativa.
Tali soggetti sono tenuti a conoscere il contenuto del Codice, a contribuire alla sua attuazione e alla diffusione dei principi in esso sviluppati, promuovendone il rispetto anche da parte di tutti coloro con i quali intrattengono relazioni (clienti, fornitori, consulenti, ecc..).

Terzi Destinatari del Codice Etico sono le persone fisiche o giuridiche tenute ad uno o più prestazioni in favore della Cooperativa e che comunque intrattengono rapporti con essa senza essere qualificabile come Destinatari.

I Destinatari del Codice Etico che ne violino le regole ledono il rapporto di fiducia con la Cooperativa e saranno soggetti alle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare parte integrante del Modello di Organizzazione e Controllo.

Mission e obiettivi della Cooperativa

La cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce. Questi principi sono: la solidarietà, la collaborazione, la democraticità, la mutualità, la proprietà collettiva, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche.

Promuove l'interesse generale della comunità in cui opera favorendo l'autonomia, la crescita e l'integrazione sociale dei cittadini. Lo fa attraverso la costruzione e realizzazione di servizi e progetti sociosanitari-educativi destinati a soggetti in situazione di svantaggio culturale e socio familiare.

Mission
Rendiamo concreta la solidarietà realizzando attività educative, sociali, sanitarie, culturali e d'inserimento lavorativo orientate ai bisogni elle persone, alla prevenzione del disagio, all'accoglienza ed al reinserimento sociale.
Obiettivo è l'inclusione di chi è in situazione di svantaggio nella vita di tutti i giorni, coltivando una cultura capace di valorizzare la persona anche nelle sue fragilità.

Vision
Promuovere l'accoglienza, lo sviluppo, l'autonomia personale, l'integrazione sociale ed il benessere nella comunità locale, con particolare attenzione a tutti coloro che vivono la fragilità e il disagio.

CAPO I - PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

1.1 Rispetto delle norme vigenti

La Cooperativa AEPER esige dai propri soci, amministratori, dipendenti e collaboratori e da chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto di tutte le norme, le leggi, le direttive ed i regolamenti nazionali ed internazionali, regionali, provinciali, comunali e tutte le prassi generalmente riconosciute, respingendo la concussione e la corruzione, la truffa e la frode, l'errata utilizzazione di risorse pubbliche, la falsa comunicazione di dati aziendali ed in genere ogni pratica illegale.

1.2 Onestà, Imparzialità e Trasparenza

Le attività prestate dalla Cooperativa, in ogni suo ambito, devono essere improntate ai principi di trasparenza, chiarezza, onestà, equità ed imparzialità. A tal fine, la Cooperativa definisce con chiarezza i ruoli e le responsabilità connesse ad ogni processo e richiede ai Destinatari la massima trasparenza nel fornire ai propri interlocutori, ed in particolare agli Utenti ed ai Terzi, informazioni rispondenti a verità e di facile comprensione.

Tale impegno dovrà valere anche per consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la Cooperativa.

1.3 Coinvolgimento e lavoro di squadra

La Cooperativa favorisce un ambiente di lavoro che, ispirato al rispetto, alla correttezza e alla collaborazione, permette il coinvolgimento e la responsabilizzazione di tutti i dipendenti e collaboratori.

1.4 Rispetto e centralità della persona

È vietato ogni tipo di discriminazione basata sull'età, sul sesso, sullo stato di salute, sulla nazionalità, sulla razza, sulle credenze religiose, opinioni politiche o stili di vita diversi. 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 per finalità non connesse al trattamento o, comunque, considerate illecite dalle leggi vigenti.

1.5 Rispetto dell'ambiente

La Cooperativa si impegna a monitorare e ove, nel caso, minimizzare gli effetti potenzialmente nocivi delle attività svolte sull'ambiente, conformemente alle direttive nazionali e regionali in materia.
I Destinatari del presente codice contribuiscono al processo di protezione dell'ambiente.

1.6 Efficacia ed efficienza

L'organizzazione e le attività della Cooperativa sono improntate a criteri di efficacia ed efficienza.
La Cooperativa adotta un sistema di governo conforme alla migliore pratica gestionale ed orientato alla massimizzazione del patrimonio aziendale, alla qualità del servizio offerto agli utenti, al controllo dei rischi d'impresa, alla trasparenza nella gestione economica e finanziaria.
In quest'ottica, la Cooperativa assume l'impegno di garantire adeguati standard di qualità dei servizi erogati, sulla base di livelli predefiniti, e di monitorare periodicamente la qualità percepita.

1.7 Riservatezza delle informazioni

La Cooperativa assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia dei dati personali (Regolamento UE n. 2016/679) e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.
Ogni informazione e altro materiale di cui i Destinatari vengono a conoscenza od in possesso, in relazione al proprio rapporto di lavoro professionale, sono strettamente riservati. Particolare rilevanza assumono, tra le informazioni riservate, quelle relative agli utenti.

1.8 Tutela della sicurezza

Nello svolgimento delle proprie attività, la Cooperativa opera nel rispetto del D. Lgs. n. 81/2008 e delle normative in materia di sicurezza dei locali, sia per quanto riguarda gli ambienti di lavoro, che rispetto ai luoghi aperti al pubblico.

1.9 Parità di genere

La Società promuove lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo e solidale basato sulla cultura del rispetto, della non discriminazione e della valorizzazione delle diversità.

A tal fine, la Cooperativa Aeper adotta misure volte ad assicurare una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre il gender gap attraverso la creazione di un sistema teso a migliorare le condizioni di lavoro del genere femminile anche in termini qualitativi, di remunerazione e di ruolo e a promuovere la trasparenza sui processi lavorativi.

La Cooperativa Aeper, dunque, si preoccupa di incentivare modalità organizzative che favoriscano pari opportunità, durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di selezione per poi proseguire nelle attività di onboarding, formazione e crescita all'interno dell'impresa.

La Cooperativa, pertanto, tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, vuole dare forma ad atteggiamenti e ad una cultura aziendale già fortemente incentrati verso l'inclusione e la parità.

1.10 Child Safeguarding Policy

L'obiettivo della politica e delle procedure è regolare il modo di operare come organizzazione affinché i bambini e le bambine e gli adolescenti con cui l'organizzazione entra in contatto (direttamente o indirettamente) siano protetti e, che le azioni, durante l'esecuzione di servizi e progetti, possano promuovere il loro benessere e non causino alcun danno ai minori.

CAPO II – CRITERI DI CONDOTTA AMMINISTRATIVA

2.1 Tracciabilità delle operazioni

Tutte le azioni e le operazioni della Cooperativa devono essere correttamente registrate in modo da rendere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento. La Cooperativa provvede pertanto all'adozione di un adeguato e rigoroso sistema di archiviazione dei documenti che rispetti i requisiti di veridicità, accessibilità e completezza.

2.2 Trasparenza contabile e finanziaria

Il sistema di contabilità aziendale deve rispettare i principi, i criteri e le modalità di redazione e tenuta della contabilità dettate dalle norme generali e speciali in materia di contabilità.
Le informazioni relative alla contabilità generale ed analitica che confluiscono nella reportistica periodica devono essere chiare, trasparenti, corrette, complete ed accurate.

2.3 Rapporti con i soci

La Cooperativa crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità e la completezza di informazione e tutela il loro interesse nel rispetto della mutualità che le è propria.

Il Modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs 231 è principalmente indirizzato a:

- agire con la massima correttezza e trasparenza nei confronti dei soci,
- rispondere alle aspettative legittime dei soci;
- evitare qualsiasi tipo di condotta volta ad influenzare le decisioni dell'Assemblea dei soci;
- garantire un flusso di informazioni continuo e corretto verso il CdA, l'Assemblea dei soci e l'OdV, nonché fra questi stessi organi;
- favorire i previsti controlli da parte degli organi e delle funzioni competenti, in particolare revisore e OdV;
- garantire l'attuazione dello scopo sociale nel rispetto dei principi della mutualità e della cooperazione stabiliti dallo Statuto sociale.

CAPO III – CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

3.1 Rapporti con la Pubblica amministrazione

La Cooperativa garantisce la massima chiarezza e trasparenza nei rapporti istituzionali con gli enti pubblici sia nel caso di partecipazione a negoziazioni, contratti e gare di appalto con la Pubblica Amministrazione che nel caso di richiesta di autorizzazioni e licenze, richiesta di contribuzioni o nel caso di visite/verifiche ispettive e di controllo.

L'assunzione d'impegni con le Pubbliche Amministrazioni è riservata esclusivamente alle funzioni preposte e autorizzate che le svolgono nel dovuto rispetto delle leggi, dei principi del Codice Etico nonché in spirito di massima collaborazione.
A tal fine la Cooperativa si impegna a:

- operare, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori della Pubblica Amministrazione a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni della Cooperativa in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- evitare e condannare comportamenti volti ad ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per mezzo di dichiarazioni, documenti, rendiconti allo scopo alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse, o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di sistemi informatici o telematici, volti ad indurre in errore l'ente erogatore;
- osservare scrupolosamente i regolamenti forniti dalla Pubblica Amministrazione per l'attività di erogazione dei servizi.

CAPO IV – CRITERI DI CONDOTTA CON IL PERSONALE ED I COLLABORATORI

4.1 Ottimizzazione e valorizzazione del personale

La Cooperativa riconosce la centralità delle risorse umane nell'organizzazione e nello svolgimento delle proprie attività, ne ottimizza l'impiego valorizzandone la professionalità secondo criteri comparativi fondati sul merito, nel rispetto della Contrattazione Collettiva ed attraverso sistemi di valutazione basati su indicatori oggettivi.
Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è assolutamente tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

4.2 Trasparenza ed imparzialità nei meccanismi di selezione e assunzione del personale

La valutazione del personale da assumere e dei professionisti da incaricate è effettuata in base alla corrispondenza dei profili professionali dei candidati rispetto alle esigenze della Cooperativa, nel rispetto dei principi di imparzialità e di pari opportunità per tutti i soggetti interessati.
È vietata qualsiasi forma di discriminazione, favoritismo, clientelismo, nepotismo nella selezione del personale.

4.3 Corretta gestione dei rapporti gerarchici

È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del personale. Nella gestione dei rapporti gerarchici, deve essere assicurato il rispetto della dignità della persona; è vietato ogni abuso di autorità, la quale deve essere invece sempre esercitata conformemente ai principi di equità e correttezza.

4.4 Divieto di accettare/promettere doni o altre utilità

Al Personale è fatto divieto offrire/ricevere direttamente o indirettamente denaro, per sé o per altri, regali o benefici di qualsiasi natura (anche in termini di opportunità di impiego) a/da enti pubblici o privati.

Atti di cortesia, come omaggi e sono consentiti purché di modico valore e tali da poter essere considerati usuali in relazione alla ricorrenza, da non compromettere l'integrità e la reputazione e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario. In ogni caso tali spese devono sempre essere autorizzate secondo specifiche procedure aziendali e documentate in modo adeguato.

4.5 Conflitto di interesse

Ogni dipendente e collaboratore della Cooperativa è tenuto ad evitare tutte le situazioni e attività in cui possa manifestarsi un conflitto di interessi della Cooperativa o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Cooperativa e nel rispetto delle norme del Codice Etico. Deve inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità di affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.
Ogni situazione che possa costituire un conflitto di interesse deve essere comunicata in modo tempestivo da ogni dipendente o collaboratore al proprio superiore o referente aziendale.

4.6 Salute e sicurezza sul lavoro

La Cooperativa esplicita mediante un apposito documento formale i principi ed i criteri in base ai quali vengono prese le decisioni di ogni tipo e da ogni livello in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
Il Personale è tenuto allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure di salute e sicurezza previste dalle procedure e dai regolamenti interni.

CAPO V – CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI UTENTI

5.1 Centralità della persona

La Cooperativa orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri utenti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei servizi erogati.
La Cooperativa pone al centro del suo agire l'utente, cioè la persona di cui per missione si prende cura, fino a tutte le persone con cui entra in relazione a qualunque titolo, garantendone sempre il pieno rispetto della dignità ed integrità.

5.2 Stile di comportamento

Lo stile di comportamento nei confronti dell'utenza è improntato alla disponibilità, al rispetto e cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.
La Cooperativa si impegna a non discriminare i propri utenti, a fornire servizi adeguati che soddisfino le ragionevoli aspettative dell'utente e ne tutelino la sicurezza e l'incolumità.

5.3 Trasparenza e chiarezza delle informazioni fornite agli utenti

La Cooperativa si impegna a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale da consentire ai portatori di interesse di prendere decisioni autonome nella consapevolezza delle alternative possibili e delle conseguenze rilevanti.

5.4 Divieto di favorire o svantaggiare ingiustamente gli utenti

È fatto assoluto divieto ai Destinatari di offrire o promettere favori agli utenti od ostacolarne l'accesso ai servizi erogati dalla Cooperativa, in modo tale da costituire ingiustificate disparità di trattamento volte a creare posizioni di privilegio o di svantaggio.

CAPO VI – CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I TERZI

6.1 Rapporti con i fornitori e terzi

Le modalità di scelta dei fornitori e dei terzi (partner, consulenti, ecc) devono essere conformi alle norme vigenti e alle procedure interne della Cooperativa.

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo avviene nel rispetto dei principi di concorrenza e pariteticità delle condizioni dei presentatori delle offerte e sulla base di valutazioni obiettive relative alla competitività, alla qualità, all'utilità e al prezzo della fornitura, nelle quali interviene in prima persona anche l'organo amministrativo.
Non sono ammessi trattamenti di favore, ovvero ingiustificate discriminazioni verso fornitori e terzi.

Il Personale, in accordo con l'organo amministrativo s'impegna ad informare in maniera corretta e tempestiva il fornitore riguardo alle caratteristiche dell'attività, alle forme ed ai tempi di pagamento nel rispetto delle norme vigenti nonché delle aspettative della controparte, date le circostanze, le trattative ed il contenuto del contratto.

L'adempimento delle prestazioni contrattuali da parte del fornitore dovrà essere conforme alle pattuizioni contrattuali e ai principi di, correttezza, diligenza e buona fede e dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente.

6.2 Obbligo per i Terzi di rispettare il Codice Etico

I Terzi Destinatari, che intervengono nella filiera di erogazione dei servizi e/o i collaboratori e consulenti, sono obbligati a rispettare le disposizioni contenute nel Codice Etico e in particolare, nei limiti delle proprie competenze e responsabilità, i principi etici di riferimento e le regole di comportamento del Personale.
A tal fine è previsto l'inserimento nelle lettere di incarico e nei contratti di apposite clausole esplicite di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice Etico.

CAPO VII - ATTUAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

7.1 Attuazione e controllo

Il presente Codice Etico è parte integrante del Modello di Organizzazione e Controllo adottato dalla Cooperativa AEPER ai sensi del Decreto Legislativo 231/01.

L'Organismo di Vigilanza è costituito garante del presente Codice ed ha il compito di:

- assicurare la massima diffusione del Codice nei confronti di tutti i Destinatari;
- accertare ogni notizia di violazione del Codice di Comportamento ed informare gli organi e le funzioni aziendali competenti per l'adozione degli eventuali provvedimenti sanzionatori, secondo quanto previsto nel Sistema Disciplinare;
- proporre modifiche al contenuto del Codice Etico per adeguarlo al mutevole contesto in cui la Cooperativa si trova ad operare e alle esigenze derivanti dall'evoluzione della Cooperativa stessa.

7.2 Diffusione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni alla Cooperativa mediante apposite attività di comunicazione e la pubblicazione sul proprio sito istituzionale e nella bacheca aziendale.
Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, la Direzione aziendale predispone e realizza un piano di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel documento.

7.3 Segnalazione dei soggetti interessati

La Cooperativa provvede a stabilire canali di comunicazione attraverso i quali i soggetti interessati potranno rivolgere le proprie segnalazioni in merito al Codice Etico o a sue eventuali violazioni direttamente all'OdV che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.
L'OdV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione.
La cooperativa si impegna a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante (whistleblower) e a garantire la tutela, ai sensi del d.lgs. 24/2023 che recepisce la Direttiva UE 1937/2019, fatti salvi gli obblighi di legge.

7.4 Violazioni e sanzioni

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico compromette il rapporto di fiducia tra la Cooperativa e chiunque commetta la violazione (soci, amministratori, personale aziendale, collaboratori, clienti, fornitori).
Le violazioni, una volta accertate, saranno perseguite con tempestività, attraverso l'adozione, compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente (Contratto Collettivo di settore e/o Codice Civile), dei provvedimenti disciplinari previsti da apposito Sistema Disciplinare, parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, adeguati e proporzionali alla violazione, indipendentemente dalla eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Codice Etico ha effetto immediato dalla data odierna di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e sino a sua revisione o aggiornamento.