

PUNTO D'INCONTRO SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

D.lgs. 231/01

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Revisione		
Rev. n.	Data	Motivo
0	30/06/2022	Prima emissione

Trento, il 30 giugno 2022...

Approvazione del Consiglio di Amministrazione

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Modello di organizzazione gestione e controllo D.Lgs. 231 Rev. 0 Pag. 2 di 27

Sommario:

PRESUPPOSTI E FINALITÀ DEL CODICE ETICO	
FINALITÀ DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	
PRINCIPI GENERALI	
DESTINATARI DEL CODICE ETICO	
ASSUNZIONE DI IMPEGNO DELLA COOPERATIVA	
IMPEGNO DEI DESTINATARI	
1. <i>ORGANI SOCIALI (SOCI E CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE)</i>	
2. <i>SOGGETTI APICALI E DIPENDENTI</i>	
3. <i>SOGGETTI ESTERNI</i>	
I DIPENDENTI DELLA COOPERATIVA	
GENERALITÀ	
SELEZIONE ED ASSUNZIONE DEI DIPENDENTI	
SVILUPPO RISORSE UMANE	
DIGNITÀ, SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	
OBBLIGHI DEI DIPENDENTI 13	
i. <i>GENERALITÀ – DOVERI CONTRATTUALI</i>	
ii. <i>TRASPARENZA E RISPETTO DEI DOVERI DI RISERVATEZZA</i>	
iii. <i>CONFLITTO DI INTERESSI</i>	
iv. <i>UTILIZZO DELLE RISORSE AZIENDALI E DEGLI STRUMENTI E DEI BENI AZIENDALI</i>	
v. <i>OMAGGI E LIBERALITÀ</i>	
LE TUTELE (OBBLIGHI E PRINCIPI ASSUNTI DA APT)	
POLITICA AMBIENTALE	Errore. Il segnalibro non è definito.
ANTIRICICLAGGIO	
TUTELA DEI DIRITTI DI PROPRIETÀ INTELLETTUALE E ANTICONTRAFFAZIONE	Errore. Il segnalibro non è definito.
COMUNICAZIONI SOCIETARIE E SCRITTURE CONTABILI	
RELAZIONI CON SOGGETTI ESTERNI	
FORNITORI 19	
DESTINATARI DEI SERVIZI 19	
RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	20
7.1 Oggetto e finalità 20	
7.2 Ambito di applicazione	
7.3 Principi generali	
7.4 Regali, compensi e altre utilità	
7.5 Obbligo di astensione	
7.6 Prevenzione della corruzione	
7.7 Vigilanza, monitoraggio ed attività formative	21
7.8 Responsabilità per violazione dei doveri del Codice etico e di comportamento	
PREVENZIONE - CONTROLLO INTERNO - GESTIONE SEGNALAZIONI – ORGANISMO DI VIGILANZA	
CONTROLLO INTERNO – GESTIONE SEGNALAZIONI e O.D.V.	22
SANZIONI	
VIOLAZIONI DEL MODELLO	
MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	
MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Modello di organizzazione gestione e controllo D.Lgs. 231 Rev. 0 Pag. 3 di 27

MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI, CONSULENTI ED ALTRI SOGGETTI TERZI, INCLUSO
L'O.D.V.

ENTRATA IN VIGORE

PRESUPPOSTI E FINALITÀ DEL CODICE ETICO

ATTIVITA' DELLA COOPERATIVA

Nata nel 1979, la cooperativa Punto d'Incontro opera nel territorio trentino in sinergia con le amministrazioni ed i servizi territoriali di competenza e si fa carico dei senza dimora, dei più poveri, degli esclusi, delle persone che non hanno risorse per soddisfare le più elementari necessità, di coloro, giovani e non, che le vicende della vita hanno privato di relazioni umane significative e che sono stati portati a vivere sulla strada. Quale cooperativa sociale di tipo A, il Punto d'Incontro ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la produzione di interventi e servizi sociali. In particolare, la cooperativa eroga le proprie attività presso due sedi nel Comune di Trento e offre due servizi principali:

- il servizio Accoglienza, centro servizi diurno per adulti in via del Travai 1 (sede legale);
- il servizio Laboratorio, laboratorio per l'acquisizione dei pre requisiti lavorativi, in via Maccani 150.

Il servizio Accoglienza è un servizio di bassa soglia con accesso diretto, mentre il servizio Laboratorio ospita persone prese in carico e inviate dai servizi sociali e che necessitano di un percorso di acquisizione dei prerequisiti lavorativi. Nello specifico, l'accesso al Laboratorio prevede un passaggio tramite una commissione, composta da due referenti del Comune di Trento e due referenti a rotazione dei sei laboratori per l'acquisizione dei pre requisiti lavorativi presenti nel Comune di Trento, che valuta l'inserimento e il percorso più adeguato alla persona segnalata.

Le specificità della Cooperativa, già espresse nella Carta dei Valori adottata, sono:

- **ATTENZIONE AI BISOGNI NON ESPRESSI:** la Cooperativa vuole dare la priorità, in coerenza con la propria storia, a coloro che più hanno bisogno e che talvolta di tale bisogno non riescono ad esprimerne immediatamente l'urgenza e la drammaticità. Vorremmo essere sempre in grado di instaurare un incontro adeguato con queste persone. Ciò richiede una attenzione particolare da parte nostra: osservare, condividere e rileggere insieme.

- **QUALITÀ E NON QUANTITÀ:** la Cooperativa rifiuta di inseguire l'obiettivo della quantità dei servizi erogati e del numero delle persone che vi accedono per privilegiare, invece, l'attenzione verso i più esclusi ed emarginati, l'attenzione al singolo individuo e alle relazioni.

- **STARE ALLA FRONTIERA ESTREMA:** nella consapevolezza che esistono povertà estreme la Cooperativa ritiene quale proprio dovere cercare di capire perché questo accade e intraprendere, quindi, tutte le azioni necessarie perché queste povertà siano tolte dalla marginalizzazione, attraverso l'intervento della cooperativa o di altri. Ciò implica la capacità di essere presenti nella strada, di restare sulla frontiera delle povertà estreme, di attivare tutte quelle antenne che permettono di comprendere quello che accade nella realtà, al di là di ciò che appare e si manifesta, e di farlo emergere perché vi si dia una risposta.

- RISVEGLIARE UMANITÀ NEL CONTESTO E NEGLI OSPITI: obiettivo della Cooperativa è anche quello di fare da ponte tra le due città, tra la comunità e chi ne è al margine, valorizzando le risorse di ognuno, risvegliando il pensiero che ognuno di noi è portatore di risorse e non solo di problemi.

FINALITA' DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Le Cooperative sociali della Provincia Autonoma di Trento costituiscono un fondamentale interlocutore all'interno della Comunità in cui operano, sia sotto il profilo dell'occupazione che dell'erogazione dei servizi di *welfare*. La **Cooperativa Punto d'Incontro** ha sempre investito importanti risorse per la ricerca ed il mantenimento di standard qualitativi elevati della propria attività, essendo orientata al miglioramento non solo in termini di crescita e di risultati utili per la collettività, **ma anche al rispetto di una visione etica dell'attività dell'impresa cooperativa.**

Per questi motivi il presente **CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO** (di seguito per brevità solo CODICE ETICO) è stato concepito **per definire formalmente i valori etici fondamentali di Punto d'Incontro**, per poter riferire agli stessi i principi di svolgimento dell'attività aziendale alla luce di regole di comportamento e responsabilità deontologiche che tutti i soggetti in essa coinvolti debbono osservare.

Il presente **CODICE ETICO**, in particolare, intende:

- **esplicitare i principi di deontologia aziendale**, che ispirano la propria attività ed i rapporti con i soci, i dipendenti, i collaboratori, gli attori economici e non economici presenti sul territorio, le istituzioni ed, in generale, con ogni altro portatore d'interesse per la Cooperativa;
- **indicare i principi di comportamento**, alla cui osservanza sono tenuti tutti i destinatari del presente documento che sono, senza alcuna eccezione, soci, soggetti apicali e dipendenti, consulenti e collaboratori, amministratori della Cooperativa nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con la Cooperativa, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione o di fornitura od operano nell'interesse della stessa;
- **manifestare la propria adesione** alla **CARTA DEI VALORI DELLA COOPERAZIONE TRENTINA** (che il presente codice fa propria e ne costituisce parte integrante) condividendoli e facendoli propri.

Il CODICE ETICO pertanto **persegue lo scopo di fornire indicazioni generali di natura etico-comportamentale e di contribuire a prevenire la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01, nel quadro del "Modello di Organizzazione e Gestione"** ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01, che **PUNTO D'INCONTRO** ha deciso di adottare.

In particolare, **gli amministratori ed soggetti apicali** dovranno assicurare il rispetto e l'osservanza dei contenuti del presente CODICE ETICO dando concretezza ai principi espressi, facendosi altresì carico delle responsabilità sottese a questo compito, **mentre spetta ai soci, ai dipendenti ed ai collaboratori esterni, inclusi i volontari, i fornitori abituali e i partner di progetto** adeguare i propri

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

comportamenti e le proprie azioni al rispetto della legge e delle normative vigenti oltre che ai principi espressi nel presente documento.

Pertanto il presente **CODICE ETICO** non contiene la previsione di regole di condotta per specifiche situazioni, ma pone piuttosto canoni generali di comportamento cui la Società ed i suoi collaboratori intendono ispirarsi.

Con riferimento ai lavoratori dipendenti, si precisa che il presente **CODICE ETICO** non fonda e non introduce un sistema sanzionatorio autonomo e distinto, poiché esso è già previsto dallo Statuto dei lavoratori, dal Codice Civile e dagli accordi contrattuali nazionali e provinciali, **ma di esso costituisce un'espressione di specificazioni applicative anche rispetto alle eventuali violazioni delle disposizioni contenute nel modello organizzativo D.Lgs. 231/01**. La violazione dei doveri indicati nel **CODICE ETICO** è fonte di responsabilità disciplinare ed è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri obblighi, leggi e regolamenti. **E, quindi, l'infrazione ai principi enunciati dal presente CODICE ETICO sarà elemento rilevante e/o circostanza aggravante, punibile ai sensi della legislazione vigente e delle norme di diritto che regolano i rapporti di lavoro.**

PRINCIPI GENERALI

I valori etici fondamentali che **PUNTO D'INCONTRO società cooperativa sociale** intende sancire e contemplare nel presente **CODICE ETICO** sono quelli sanciti nella **CARTA DEI VALORI DELLA COOPERAZIONE TRENTINA**, qui richiamata espressamente—con particolare riferimento ai seguenti principi:

ONESTA' - nell'ambito dell'attività professionale tutti gli amministratori e i collaboratori di **PUNTO D'INCONTRO** dovranno ispirare la propria azione al leale rispetto delle norme vigenti e dei regolamenti interni; in particolare anche nei rapporti con le pubbliche amministrazioni ed eventualmente con l'autorità giudiziaria in caso di controversie/testimonianze che coinvolgano gli interessi della società, tutti gli amministratori e i collaboratori di **PUNTO D'INCONTRO** sono impegnati ad osservare comportamenti ispirati a trasparenza e verità escludendo qualsiasi possibilità di affermare in tali sedi situazioni non corrispondenti al vero; gli interessi della Società

non potranno in nessun caso ritenersi compatibili con comportamenti contrari a tale fondamentale principio. In tale prospettiva dovrà in particolare essere evitata ogni situazione anche apparente di conflitto di interessi.

IMPARZIALITA' E TRASPARENZA— PUNTO D'INCONTRO dovrà ispirare le proprie decisioni e scelte evitando ogni tipo di atteggiamento discriminatorio in base a opinioni politiche, età, sesso, religione, nazionalità. La trasparenza deve caratterizzare tutti i comportamenti delle persone e delle organizzazioni ed è l'elemento imprescindibile che rende rintracciabile ogni

rapporto intercooperativo e ogni azione cooperativa, verso i soci, gli amministratori, i collaboratori, gli utenti, i consumatori, i fornitori, i cittadini. Tale valore deve essere perseguito con maggiore forza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione con la quale, spesso, le Cooperative sociali si trovano ad interloquire nell'ambito di appalti e affidamenti di servizi, espressione massima del principio di sussidiarietà tra cittadino e Stato. La trasparenza sia nelle comunicazioni che nello scambio di atti e documenti deve essere osservata quale momento irrinunciabile all'interno del sistema di prevenzione dei reati contro la PA.

RISERVATEZZA – PUNTO D'INCONTRO. pone massima cura per assicurare la riservatezza delle informazioni in proprio possesso.

INTEGRITA' DELLA PERSONA E RECIPROCITA' – PUNTO D'INCONTRO garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, assicurando un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro idonee al miglior svolgimento della prestazione lavorativa. L'interazione con gli altri deve essere ispirata sempre ad un sentimento di reciprocità, inteso come impegno a comportarsi verso gli

altri nello stesso modo in cui si vorrebbe che gli altri si comportassero verso di sé: questo è un valore che deve ispirare i rapporti interni, tra colleghi, collaboratori esterni, soggetti apicali e dipendenti, ma anche e soprattutto nei confronti degli utenti dei servizi erogati e delle loro famiglie.

CORRETTEZZA IN CASO DI POTENZIALI CONFLITTI DI INTERESSE – Nella trattazione di qualsiasi attività devono essere evitate per quanto possibile o comunque rese esplicite situazioni in cui i soggetti coinvolti nella stipulazione di contratti siano, o possano anche potenzialmente apparire, in conflitto di interesse diverso dagli obiettivi della Società, ovvero si possano avvantaggiare di opportunità. Tali soggetti devono altresì evitare di agire in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione nei loro rapporti con la Cooperativa.

Oltre ai principi sin qui elencati vanno inoltre richiamati gli ulteriori principi contenuti nella Carta dei Servizi della Cooperativa.

DESTINATARI DEL CODICE ETICO

I principi del presente **CODICE ETICO** si applicano:

- ai componenti dei diversi organi sociali;
- a tutti i dipendenti di **PUNTO D'INCONTRO** senza distinzione del ruolo e dalla funzione esercitata;
- a tutti i prestatori d'opera che, a diverso titolo, collaborano con la Società;
- ai fornitori di **PUNTO D'INCONTRO** o, comunque, alle controparti contrattuali della stessa;
- ad ogni altro soggetto - pubblico e/o privato - che, nei rapporti con **PUNTO D'INCONTRO** dichiara di richiamarsi al presente Codice;
- ed in ogni caso ad ogni altro soggetto che sia portatore di interessi della Società.

Tutti questi soggetti hanno l'obbligo di conoscere le norme, rispettarle, rivolgersi all'Organismo di Vigilanza previsto dal MOG 231/01 per denunce o chiarimenti e di collaborare con esso.

Gli amministratori e i **soggetti apicali** sono tenuti ad essere d'esempio ai propri dipendenti, indirizzarli al rispetto del CODICE ETICO, e a favorire l'osservanza delle norme. Nel fissare gli obiettivi sociali tali soggetti devono ispirarsi ai principi del Codice. Quanto ai **dipendenti** in senso stretto, **l'osservanza delle norme del CODICE ETICO deve considerarsi parte essenziale delle loro obbligazioni contrattuali ex artt. 2104 e ss. del Codice Civile.** In generale, infatti, la violazione delle norme del CODICE ETICO è da considerarsi di tale gravità da ledere il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo il rispetto, per i lavoratori dipendenti, delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970), dai contratti collettivi di lavoro.

Tutti gli organi della società, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo e sono tenuti a comunicare in forma scritta al superiore e all'Organismo di Vigilanza (dal momento del suo insediamento) le eventuali omissioni ed irregolarità delle quali fossero venuti a conoscenza.

ASSUNZIONE DI IMPEGNO DI PUNTO D'INCONTRO società cooperativa sociale

PUNTO D'INCONTRO società cooperativa sociale, assume l'impegno, ai fini della effettiva applicazione del presente CODICE ETICO, a:

- darne ampia diffusione ai destinatari, eventualmente anche a mezzo di adeguata attività di formazione, anche al fine di fornire eventuali chiarimenti in corso di applicazione. Il Codice sarà portato a conoscenza anche dei terzi che ricevano incarichi dalla società o che abbiano con essa rapporti durevoli attraverso la sua pubblicazione sul sito della Cooperativa.;

- dare tempestiva comunicazione di ogni aggiornamento e modifica del CODICE ETICO ai suoi dipendenti provvedendo anche all'aggiornamento della pubblicazione sul sito in favore degli altri destinatari;
- monitorare il rispetto e l'osservanza del Codice con opportuna sistematicità.

IMPEGNO DEI DESTINATARI

PUNTO D'INCONTRO promuoverà la più ampia diffusione e conoscenza del CODICE ETICO tra i suoi destinatari anche attraverso la pubblicazione nel sito della Cooperativa. Il Codice resta nella proprietà di **PUNTO D'INCONTRO** che si riserva ogni diritto su di esso in conformità alla tutela accordata dalle vigenti leggi in materia.

PUNTO D'INCONTRO si impegna inoltre a compiere periodica attività di aggiornamento del presente CODICE ETICO, *in relazione all'esperienza derivante dalla sua concreta applicazione, così come delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi nazionali ed internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso.*

Tutti i destinatari sono impegnati a conformarsi alle linee di condotta del presente CODICE ETICO, in particolare assicurando la massima collaborazione per l'applicazione ed il rispetto delle procedure interne e per la tempestiva segnalazione al soggetto preposto delle eventuali violazioni alle stesse.

Nello specifico:

1. ORGANI SOCIALI

Il Presidente del C.d.A., i membri del Consiglio di Amministrazione sono impegnati a improntare la propria azione alle disposizioni ed ai principi contenuti nel presente CODICE ETICO, adottando criteri e procedure che garantiscano la dovuta trasparenza ed il rigoroso rispetto di quanto stabilito dalla legge.

Ciascun consigliere deve essere consapevole dell'importanza delle proprie scelte ed è tenuto a un'adeguata preparazione in merito ai temi di volta in volta trattati.

2. SOGGETTI APICALI E DIPENDENTI

Ciascun soggetto apicale e dipendente deve possedere compiuta conoscenza dei principi contenuti nel **CODICE ETICO** ed astenersi da comportamenti difforni, assicurando massima collaborazione per individuare le eventuali violazioni ed i trasgressori.

Ogni dipendente ha il diritto ed il dovere di ottenere chiarimenti dagli Organi sovraordinati e dai vertici aziendali circa l'interpretazione del Codice, nonché in ordine alle condotte da assumere in caso di dubbio di compatibilità con le indicazioni del **CODICE ETICO**.

3. VOLONTARI E SOGGETTI ESTERNI

I comportamenti di soggetti esterni allorché interagiscono con **PUNTO D'INCONTRO** e che con essa intrattengono relazioni significative e interessi in comune su base contrattuale o comunque in maniera continuativa sono rilevanti ai fini della corretta applicazione del presente CODICE ETICO. Pertanto **PUNTO D'INCONTRO** si impegna ad informare tali soggetti dell'esistenza e dei contenuti specifici del presente CODICE ETICO e ad invitarli al loro rispetto.

I DIPENDENTI DELLA COOPERATIVA

GENERALITA'

PUNTO D'INCONTRO considera i DIPENDENTI come una risorsa primaria e strategica per il proprio sviluppo ed intende garantirne i diritti e promuoverne lo sviluppo professionale e personale, riconoscendo ad essi il diritto a pari opportunità all'interno della Cooperativa, pur compatibilmente con criteri tesi a valorizzare il merito, l'impegno e le capacità individuali.

PUNTO D'INCONTRO, in tale ottica ed **ai fini del Sistema adottato in conformità al D. L.vo 231/'01 e in particolare ai principi del presente CODICE ETICO**, effettuerà azioni di sensibilizzazione per i dipendenti, con particolare riferimento agli obblighi in tema di sicurezza e dell'igiene dell'ambiente di lavoro, di rispetto delle norme sulla *privacy*, e, in generale, alle condotte che dovranno serbarsi per l'effettivo rispetto dell'etica aziendale, anche verso i soggetti fornitori e l'utenza a favore dei quali la cooperativa svolge la propria attività, e ciò anche nel corso di eventuali partecipazioni concorrenziali per l'aggiudicazione di pubbliche forniture.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE DEI DIPENDENTI

La selezione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati ai requisiti ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per gli interessati, ma con esplicita esclusione di candidati di età inferiore ai 16 anni (eccetto i casi che legge prevede un'età più elevata).

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è ammessa alcuna forma di lavoro irregolare. **PUNTO D'INCONTRO** non ammette inoltre forme di lavoro obbligato.

In fase di selezione, assunzione e comunque in costanza di rapporto contrattuale **PUNTO D'INCONTRO** fornisce adeguate informazioni ed istruzioni su mansioni, tipologia contrattuale, elementi normativi e retributivi, diritti e doveri del lavoratore ed in via preventiva sul contenuto del presente CODICE ETICO e l'obbligo dell'osservanza dei principi qui contenuti.

SVILUPPO RISORSE UMANE

PUNTO D'INCONTRO vieta espressamente ogni forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti: selezione, formazione, avanzamenti ed incentivi si basano su elementi oggettivi e prescindono da indagini su convinzioni personali, iscrizioni sindacali o politiche, religione, sesso, orientamento sessuale, origine, nazionalità, razza, stato di salute della persona.

Il personale incaricato della gestione e sviluppo del personale, è tenuto a informare i processi decisionali sulla corrispondenza tra requisiti attesi dall'Azienda e requisiti posseduti dai dipendenti e/o in base a considerazioni di merito.

PUNTO D'INCONTRO si impegna – per quanto consentito dall'organizzazione dell'attività aziendale e degli impegni contrattualmente assunti - ad agevolare il personale dipendente nelle esigenze della maternità / paternità e in generale della cura dei figli. Si garantisce la libertà di associazione lavorativa, nel rifiuto di ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla religione, alla razza, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose.

PUNTO D'INCONTRO si impegna ad impedire ogni forma di *mobbing* e di sfruttamento del lavoro, riconoscendo nel merito e nelle potenzialità professionali il parametro di riferimento per gli sviluppi retributivi e di carriera. Ciascuna risorsa è chiamata a collaborare per la realizzazione di un ambiente di lavoro che risponda pienamente a tali requisiti, assumendo comportamenti improntati ai principi di civile convivenza e di piena collaborazione e cooperazione.

Devono altresì essere evitate situazioni che possano ingenerare l'insorgere di conflitto di interessi reali od apparenti. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi deve essere tempestivamente comunicata al superiore gerarchico.

DIGNITA', SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

PUNTO D'INCONTRO si impegna a tutelare adeguatamente l'integrità fisica e morale di ogni dipendente e sono pertanto vietati comportamenti offensivi o lesivi e comunque irrispettosi della persona.

PUNTO D'INCONTRO si impegna inoltre a tutelare i diritti di tutti i lavoratori in materia di orario di lavoro.

PUNTO D'INCONTRO si impegna a tutelare la privacy dei dipendenti in linea e nell'osservanza del vigente quadro di riferimento normativo.

PUNTO D'INCONTRO considera un elemento essenziale la **tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti nell'ambiente di lavoro**; la Cooperativa è impegnata all'adozione di pratiche gestionali sistematicamente orientate alla sicurezza e salute sul lavoro nel rispetto della normativa specifica tempo per tempo vigente.

Obiettivo di **PUNTO D'INCONTRO** è quello di proteggere le proprie risorse umane; a tal fine la Società sarà attenta all'evoluzione degli scenari di riferimento ed al conseguente mutamento delle minacce, realizza interventi di natura tecnica ed organizzativa attraverso:

- l'adozione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza;
- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

OBBLIGHI DEI DIPENDENTI

i. GENERALITA' – DOVERI CONTRATTUALI

Per **PUNTO D'INCONTRO** i contratti collettivi di riferimento sono:

- o *CCNL PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE DEL SETTORE SOCIO SANITARIO ASSISTENZIALE, EDUCATIVO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO*

Tutti i contratti di lavoro conclusi tra **PUNTO D'INCONTRO** e i propri dipendenti richiamano i rispettivi contratti collettivi provinciali o nazionali.

Il predetto quadro contrattuale, oltre al codice civile e alle leggi vigenti applicabili al settore, costituisce fonte di precisi obblighi per i dipendenti, i quali sono tenuti a rispettarli con puntualità, lealtà e diligenza, anche per le finalità sottese al Sistema ex D. L.vo 231/'01. di cui il presente CODICE ETICO è parte.

Ogni dipendente è pertanto tenuto:

- o a conoscere e rispettare gli accordi contrattuali, la normativa vigente, la politica aziendale, il Regolamento Aziendale nonché i principi contenuti nel presente CODICE ETICO;
- o ad attenersi alle disposizioni e direttive impartite dalla Cooperativa e dai soggetti investiti delle relative responsabilità, rispettando scrupolosamente gli obblighi inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- o ad assicurare agli amministratori, ai soggetti apicali e/o ai propri responsabili e comunque a tutti i colleghi e ai volontari, la massima collaborazione, eseguendo con diligenza, attenzione, scrupolo e competenza le mansioni ed i compiti assegnati e contribuendo a risolvere ed eliminare, anche con segnalazioni ed informative tempestive e dettagliate, gli eventuali problemi e/o difformità rilevate, **nonché segnalando tempestivamente le violazioni delle regole del presente CODICE ETICO e comunque delle procedure fissate dal Modello Organizzativo ex D. Lvo 231/01 di cui dovesse avere conoscenza diretta o anche notizia indiretta;**
- o a mantenere in ogni situazione lavorativa e, in particolare, per il perseguimento degli interessi di **PUNTO D'INCONTRO** una condotta improntata a rettitudine e scrupoloso rispetto della Legge.

E' inoltre fatto espresso divieto ai dipendenti di PUNTO D'INCONTRO di :

- 1)** accettare, denaro, regalie o favori di qualsiasi natura da persone, aziende o enti che sono o intendono entrare in rapporti d'affari con **PUNTO D'INCONTRO** o che siano concorrenti commerciali della stessa;
- 2)** abusare o ingenerare false convinzioni in relazione alla propria posizione, ruolo o poteri all'interno della Società.

ii. TRASPARENZA E RISPETTO DEI DOVERI DI RISERVATEZZA

PUNTO D'INCONTRO si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti, collaboratori e terzi, generate o acquisite all'interno o nelle relazioni contrattuali.

La Società si impegna ad evitare ogni uso e/o diffusione impropri e a garantire che il trattamento dei dati personali avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali e nella dignità degli interessati così come previsto dalle disposizioni delle normative vigenti.

Ne consegue che il trattamento dei dati personali deve sempre avvenire in modo lecito e secondo correttezza; tali dati verranno raccolti e registrati solo se necessari e in ogni caso per scopi specifici, espliciti e legittimi; la conservazione dei dati sensibili avverrà per un periodo di tempo non superiore a quello necessario allo scopo per cui sono stati raccolti.

Ai dipendenti è fatto obbligo essenziale di operare con i terzi nel massimo rispetto dei principi della riservatezza e negli adempimenti di tutela della *privacy* degli interessati. Ogni dipendente è tenuto altresì al rigoroso rispetto del dovere di riservatezza circa tutto quanto appreso nell'ambito interno dell'azienda, che non sia di pubblico dominio.

iii. CONFLITTO DI INTERESSI

Tutti i dipendenti sono tenuti ad evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse, tra attività economiche personali o familiari e mansioni o incarichi attribuitigli da **PUNTO D'INCONTRO**. In caso di dubbi o di potenziale conflitto d'interessi il dipendente dovrà darne immediata comunicazione alla Cooperativa per le valutazioni di competenza.

iv. UTILIZZO DELLE RISORSE AZIENDALI E DEGLI STRUMENTI E DEI BENI AZIENDALI

Tutti i dipendenti sono tenuti alla massima cura nell'utilizzo delle risorse degli strumenti e dei beni della Cooperativa posti nella loro disponibilità per ragioni di lavoro, evitando impieghi errati, impropri, dannosi e comunque pericolosi per se e per terzi, con obbligo di tempestiva segnalazione al proprio diretto superiore e/o al responsabile di eventuali vizi, difetti, malfunzionamenti, rischi, guasti ecc. che dovesse essere riscontrato a carico del materiale affidato o utilizzato.

È fatto divieto ai dipendenti di servirsi di tali beni per scopi personali (salvo espressa autorizzazione) e diversi da quelli inerenti la prestazione lavorativa, ivi comprese utenze telefoniche e telematiche.

Più nel dettaglio i dipendenti che abbiano la disponibilità e l'autorizzazione all'accesso ai sistemi informatici della Cooperativa, devono seguire le buone norme e tutte le direttive di sicurezza, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici.

v. OMAGGI E LIBERALITA'

PUNTO D'INCONTRO vieta ai propri dipendenti di disporre offerte dirette o indirette di denaro, regali, o benefici di qualsiasi natura a titolo personale a dirigenti, funzionari o impiegati della pubblica amministrazione, istituzioni pubbliche o altre organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi.

Non è possibile offrire doni, beni, od altre utilità suscettibili di valutazione economica, ad eccezione di regali di modico valore o comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione della società, a soggetti con i quali si intrattengono o si possono intrattenere rapporti connessi all'espletamento del proprio rapporto di lavoro presso la società. In tale eventualità è necessario essere sempre autorizzati dagli amministratori o dai soggetti apicali, provvedendo a documentare il tutto in maniera adeguata.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti, e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario. **E' vietato ai dipendenti accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e purché di modico valore.**

Tutti i soggetti che operano per la società che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle ipotesi consentite, sono tenuti a darne comunicazione all'Organo di controllo interno che ne valuta l'appropriatezza e provvede a comunicare al soggetto ricevente la politica della società in siffatta materia.

vi. ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE E STUPEFACENTI

PUNTO D'INCONTRO si impegna a contribuire e mantenere l'ambiente di lavoro nel rispetto delle sensibilità altrui. Nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro è fatto **divieto a chiunque di prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche e/o stupefacenti**. È fatto altresì **divieto** di consumare e/o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso dell'attività lavorativa e all'interno della società.

vii FUMO

PUNTO D'INCONTRO ha imposto il generale **divieto di fumare** all'interno dei luoghi di lavoro, ad eccezione di locali o luoghi a ciò espressamente destinati.

viii ACCESSO AGLI ESTRANEI

PUNTO D'INCONTRO ha imposto il generale divieto di introdurre o far transitare persone estranee all'organico aziendale all'interno delle strutture della Cooperativa, sia durante che fuori dall'orario di lavoro, salva esplicita autorizzazione del Direttore o del proprio responsabile.

LE TUTELE (OBBLIGHI E PRINCIPI ASSUNTI DALLA COOPERATIVA)

ANTIRICICLAGGIO

PUNTO D'INCONTRO si impegna a prevenire l'utilizzo del proprio sistema economico finanziario per finalità di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo (o di qualsiasi altra attività criminosa) da parte di tutti i collaboratori della Cooperativa.

La Società si impegna a verificare con la massima diligenza le informazioni disponibili su tutti i destinatari del Codice Etico, al fine di accertare la loro rispettabilità e legittimità delle loro attività prima di instaurare rapporti economici e/o di affari.

La Società ripudia qualsiasi rapporto con soggetti che si ritengano possano essere coinvolti in attività criminose di qualsiasi genere.

COMUNICAZIONI SOCIETARIE E SCRITTURE CONTABILI

Tutte le scritture contabili ed ogni altro documento concernente informazioni economiche, patrimoniali e finanziarie della Cooperativa devono essere tenute e conservate a norma delle leggi in vigore ed essere caratterizzate da effettività, corrispondenza al vero, completezza dei dati come emergenti dalla documentazione di supporto, che dev'essere informata ai medesimi criteri. Tutti i dipendenti e collaboratori, in relazione alle singole funzioni di competenza, sono responsabili della veridicità ed autenticità delle singole documentazioni trattate. Esse devono essere correttamente custodite ed archiviate, sì da consentire agevole reperimento, consultazione e la precisa ricostruzione dell'operazione cui si riferiscono e l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità.

Nella redazione del bilancio, delle altre scritture contabili e dei documenti concernenti la situazione economica, patrimoniale e finanziaria di **PUNTO D'INCONTRO** è fatto divieto di inserire voci non veritiere.

Ogni dipendente o collaboratore esterno di **PUNTO D'INCONTRO** che giungesse a conoscenza di omissioni, falsificazioni o scarsa accuratezza nella gestione della contabilità e della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, è tenuto a farne tempestiva segnalazione: i dipendenti hanno il dovere di informare il Direttore o, qualora ciò non fosse possibile per motivi di opportunità, direttamente l'Organismo di Vigilanza; i consulenti esterni alla Società dovranno invece informare il loro referente interno in Azienda o, qualora ciò non fosse possibile per motivi di opportunità, direttamente l'Organismo di Vigilanza; i Responsabili sono tenuti ad informare direttamente l'Organismo di Vigilanza.

Eventuali comportamenti devianti possono integrare una violazione degli articoli 2621, 2622, 2623 e 2625 del Codice Civile.

Ogni dipendente dovrà inoltre, se richiesto, fornire alla società di revisione, nonché all'Organismo di Vigilanza ogni informazione e/o dato sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società, acquisita e/o conosciuta nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza.

PUNTO D'INCONTRO attraverso gli organi sociali e le funzioni aziendali di volta in volta interessate, nonché tramite gli organi di revisione, effettua gli opportuni controlli sulla correttezza delle registrazioni contabili e la loro conformità alle varie disposizioni di legge.

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E PARITA' DI GENERE

Dal principio di eguaglianza e dai valori del rispetto della dignità, della reciprocità e dell'altruismo deriva, come corollario imprescindibile, il divieto di discriminazione per motivi legati al sesso, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica o culturale, alla religione o all'orientamento politico. La Cooperativa pone al centro la persona e la sua tutela in ogni estrinsecazione della vita, sociale, familiare e lavorativa. La Cooperativa promuove azioni concrete per l'integrazione dei soggetti con disabilità e non affinché possano esprimere appieno le loro potenzialità e i loro interessi, sia come lavoratori dipendenti della Cooperativa sia come utenti esterni della stessa. La Cooperativa organizza, promuove, sostiene e partecipa ad incontri formativi sulla inclusione delle diversità e sulla parità di genere. In tale senso, sostiene e supporta il concetto di famiglia, sostenendo le lavoratrici e i lavoratori con figli affinché possano conciliare le esigenze professionali con quelle personali e familiari, eliminando così quegli ostacoli che non consentono in concreto una reale parità di genere. Promuove altresì la crescita professionale di ciascun lavoratore senza discriminazioni di sorta, ma premiando unicamente il merito e la dedizione.

LA TUTELA DELLA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

La Cooperativa garantisce un ambiente di lavoro salubre e sicuro, nel rispetto delle norme del Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Si attiene a tutti i protocolli sanitari vigenti e attua le misure di prevenzione e protezione necessarie al perseguimento delle finalità di cui al D.lgs. 81/2008. Tutti i collaboratori sono chiamati al rispetto delle norme di prevenzione e all'utilizzo corretto dei dispositivi di protezione e prevenzione di infortuni e malattie professionali. La Cooperativa si impegna nel rispetto della salute psico-fisica di ciascun lavoratore o collaboratore, a reprimere e condannare ogni forma di molestia o di comportamento vessatorio nei confronti di utenti o personale dipendente. Si attiva nel sanzionare condotte che costituiscano una fonte di pericolo per la tutela della salute e l'integrità psico-fisica delle persone.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, i dipendenti e i collaboratori della Cooperativa devono:

- occuparsi della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle proprie azioni od omissioni, in maniera conforme e proporzionata agli incarichi e alle mansioni affidate, nonché alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro;

- collaborare, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti dalle normative vigenti a tutela della salute e della sicurezza sul luogo del lavoro;
- uniformarsi alle istruzioni e alle disposizioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, così da garantire la protezione collettiva ed individuale;
- adoperare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto e i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo proprio i dispositivi di protezione messi a sua disposizione;
- comunicare in maniera tempestiva al datore di lavoro, al dirigente o al preposto i malfunzionamenti dei mezzi o dispositivi, nonché qualsiasi eventuale situazione di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi in prima persona, in caso di urgenza, in base alle proprie competenze e possibilità, a eliminare o a ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone immediata notizia al responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- non rimuovere o apportare modifiche senza autorizzazione ai dispositivi di sicurezza, di segnalazione e di controllo;
- occuparsi della cura dei mezzi di protezione individuale messi a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica di propria iniziativa e segnalandone eventuali difetti o malfunzionamenti al datore di lavoro, al dirigente o al preposto;
- evitare di compiere di propria iniziativa manovre che esulano dalle proprie mansioni, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o degli altri lavoratori;
- prendere parte ai programmi di formazione e addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

RELAZIONI CON SOGGETTI ESTERNI

FORNITORI

PUNTO D'INCONTRO considera i propri fornitori abituali come *partners* non solo per la fornitura di beni e servizi, ma anche ai fini del rispetto degli obiettivi del presente CODICE ETICO.

Pertanto, sulla base di quanto sinora compiuto, ed **ai fini del rispetto degli ulteriori principi del presente CODICE ETICO, e per le finalità fissate dal D. L.vo 231/01**, nei rapporti con i FORNITORI ABITUALI, la Cooperativa si impegna ad utilizzare procedure e modalità di acquisto che dovranno, per quanto possibile, essere idonee a contemperare l'esigenza di conseguire il massimo vantaggio complessivo per la società con quella di porre tutti i FORNITORI in condizioni di pari opportunità, secondo criteri di condotta precontrattuali e contrattuali particolarmente rispettosi dei **principi di correttezza, della diligenza e buona fede sanciti dagli artt. 1175, 1176 e 1375 del Codice Civile**.

Nel caso in cui il FORNITORE, nei rapporti precontrattuali e/o contrattuali con la Cooperativa, adotti comportamenti contrastanti con i principi generali del presente codice, **la società dovrà considerare l'opportunità di precludere con esso future collaborazioni e di risolvere, per quanto possibile nell'ambito degli impegni assunti, i relativi rapporti eventualmente ancora in essere.**

DESTINATARI DEI SERVIZI

A) UTENTI

PUNTO D'INCONTRO considera la propria utenza come elemento fondamentale della propria mission e garantisce la qualità delle proprie prestazioni e condotte precontrattuali e contrattuali, ispirando la propria azione a principi di economicità, efficacia, tempestività e correttezza, **nonché agli ulteriori principi del presente CODICE ETICO, e per le finalità fissate dal D. L.vo 231/01**, caratterizzate da:

- disponibilità e cortesia,
- chiarezza e completezza nelle comunicazioni,
- conformità alle norme vigenti, con esclusioni di prassi scorrette o elusive,
- ricerca della migliore combinazione tra costi e benefici considerando fattori economici, e qualità, ma anche rispondendo alle aspettative degli utenti. Ricerca di una combinazione ottimale tra una valutazione oggettiva e una valutazione soggettiva dei servizi.

RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nel pieno rispetto dei ruoli e delle rispettive funzioni, **PUNTO D'INCONTRO** intrattiene relazioni e rapporti con amministrazioni dello Stato, Enti pubblici, Enti ed amministrazioni locali, organizzazioni di diritto pubblico, concessionari di forniture e servizi pubblici e/o soggetti privati, ai quali si applica la disciplina pubblicistica.

Tali rapporti devono essere improntati a chiarezza, trasparenza e professionalità, al riconoscimento dei rispettivi ruoli e strutture organizzative, anche ai fini di un positivo confronto volto al rispetto sostanziale della regolamentazione applicabile.

In particolare è stabilito quanto segue:

1 Oggetto e finalità

Si richiama quanto già specificato al primo capitolo (PRESUPPOSTI E FINALITA' DEL CODICE ETICO) che precede (da pag. 4 a pag. 7) del presente **CODICE ETICO**.

2 Ambito di applicazione

Si richiama quanto già specificato al secondo capitolo (DESTINATARI DEL CODICE ETICO) che precede (da pag. 8 a pag. 10) del presente **CODICE ETICO**.

3 Principi generali

Amministratori e dipendenti della Cooperativa nei rapporti con la P.A. rispettano i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obbiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agiscono in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

Usano e custodiscono con cura i beni di cui dispongono per ragioni d'ufficio e non utilizzano a fini privati le informazioni d'ufficio. Evitano situazioni e comportamenti che possono ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della società, collaborano con tutti gli Enti Pubblici e la Pubblica Autorità in occasione di ogni eventuale loro richiesta.

Esercitano i propri compiti orientandoli alla massima economicità, efficienza ed efficacia, perseguendo una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

Si richiama quanto già specificato al OBBLIGHI DEI DIPENDENTI che precede del presente **CODICE ETICO**.

Regali, compensi e altre utilità

Si richiama quanto già specificato al punto v. OMAGGI E LIBERALITA' che precede del presente **CODICE ETICO**.

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Obbligo di astensione

I soggetti apicali e i dipendenti si astengono dal partecipare all'adozione di decisioni che possano coinvolgere interessi propri ovvero di loro parenti entro il secondo grado o conviventi e in ogni caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza, tenuto anche conto del particolare ruolo rivestito nell'assetto organizzativo della società.

Nel caso di sussistenza di motivi di astensione, il dipendente dichiara tempestivamente per iscritto tale situazione al direttore, specificando le relative motivazioni ed il direttore lo dichiara al Consiglio di amministrazione.

Prevenzione della corruzione

Il dipendente collabora attivamente per la prevenzione della corruzione. In particolare, egli comunica ogni dato potenzialmente utile e procede alle debite segnalazioni con le modalità e nel rispetto delle indicazioni fornite dalla società.

Vigilanza, monitoraggio ed attività formative

Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, la società si avvale del direttore, nonché dell'Organismo di Vigilanza previsto dal D Lgs 231/01.

Le attività svolte dal direttore ai sensi del presente articolo, si conformano alle eventuali previsioni contenute nel **Modello organizzativo e gestionale ex d.lgs. 231/01**. Il direttore cura la diffusione della conoscenza del CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO.

Il direttore attiva il procedimento disciplinare per violazioni del codice etico e di comportamento.

Ai dipendenti della società sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità che consentano ai dipendenti stessi di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO e delle disposizioni applicabili in tali ambiti.

Responsabilità per violazione dei doveri del Codice etico e di comportamento

Si richiama quanto specificato al paragrafo SANZIONI che segue del presente **CODICE ETICO**.

PREVENZIONE - CONTROLLO INTERNO - GESTIONE SEGNALAZIONI – ORGANISMO DI VIGILANZA

PUNTO D'INCONTRO nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività della Cooperativa tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, **si impegna ad adottare idonee** misure organizzative e di gestione **idonee a prevenire** comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole del presente **CODICE ETICO** da parte di qualunque soggetto che agisca per la Società, **anche con particolare riferimento a quanto contemplato nelle parti generali e speciali del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/01.**

In quest'ambito esplicano un'efficace funzione preventiva l'applicazione delle procedure definite per quanto concerne la valutazione e la prevenzione dei rischi e la tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, come nella vigente stesura del relativo **"DVR - Documento di Valutazione dei Rischi"**.

CONTROLLO INTERNO – GESTIONE SEGNALAZIONI e O.D.V.

Si attribuisce forte rilievo anche al controllo interno operato al fine di realizzare gli obiettivi della società, ad assicurare la conformità dei comportamenti alle leggi ed ai regolamenti, a predisporre dati economici e finanziari veritieri e corretti. Tutti devono sentirsi responsabili dell'aggiornamento e della gestione di un efficace sistema di controllo interno, impegnandosi a condividerne i valori e gli strumenti.

In **PUNTO D'INCONTRO** è possibile segnalare direttamente ad ODV o alla Direzione situazioni di presunto illecito e/o irregolarità, mediante l'apposito **Modello di Segnalazione, allegato e predisposto in attuazione delle norme sul whistleblowing**. La Cooperativa si impegna a garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, e, ai sensi dell'art. 1 co 51 della Legge 190/2011 viene garantita la riservatezza sull'identità del segnalante, salvi gli obblighi di legge.

PUNTO D'INCONTRO si avvale per l'istruttoria conseguente alla segnalazione delle violazioni ed al relativo trattamento, **di un soggetto preposto al Controllo Interno**, le cui funzioni sono assunte dall'**ORGANISMO DI VIGILANZA** istituito ai sensi del D.Lgs 231/2001, e che sono state attribuite a norma del MODELLO ORGANIZZATIVO DI **PUNTO D'INCONTRO** a:

.....

SANZIONI

L'osservanza da parte dei dipendenti di **PUNTO D'INCONTRO** delle norme del presente **CODICE ETICO** deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 cod. civ.

Le violazioni del **CODICE ETICO** varranno come inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza delle stesse quale illecito disciplinare e/o alla conservazione del rapporto di lavoro.

Il mancato rispetto da parte di qualunque soggetto che agisce nell'ambito della Società – compresi i vertici aziendali e le persone non dipendenti dell'impresa - delle misure finalizzate alla prevenzione dei reati dai quali potrebbe derivare la responsabilità della Società, deve essere prontamente segnalato ai soggetti ed alle strutture preposte al controllo e da queste all'organo dirigente della Società, che procederà all'adozione di adeguati provvedimenti idonei a sanzionare la violazione.

La violazione del CODICE ETICO da parte di componenti degli organi sociali potrà comportare l'adozione delle misure più idonee previste o consentite dalla legge.

Le violazioni commesse da collaboratori, consulenti e partner, infine, saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi e contratti e dalla legge.

PUNTO D'INCONTRO, a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal presente CODICE ETICO ed attenersi alle procedure organizzative finalizzate a dare attuazione alle previsioni del CODICE ETICO.

VIOLAZIONI DEL MODELLO

Ai fini dell'ottemperanza del **D.Lgs. 231/2001**, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello Organizzativo qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso **e/o dei principi del CODICE ETICO**, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001.

MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nell'adottando Modello Organizzativo e nel presente CODICE ETICO sono definiti illeciti disciplinari. La commissione di illeciti disciplinari importa l'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare, nello svolgimento del proprio lavoro, le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni il

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Provinciale di riferimento. Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti al potere sanzionatorio imposti dalla **legge n. 300 del 1970** (c.d. Statuto dei lavoratori), ove applicabili, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Le sanzioni disciplinari sono quelle previste dai contratti applicabili ai lavoratori di **PUNTO D'INCONTRO** vigenti e applicabili - rispetto alle violazioni del Modello e richiamate nel relativo sistema disciplinare.

MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione della normativa vigente o di mancato rispetto delle procedure interne previste dall'adottando Modello Organizzativo e dal CODICE ETICO, da parte dei singoli Amministratori della Società l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione in composizione collegiale, il quale provvede ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

MISURE NEI CONFRONTI DEI VOLONTARI, COLLABORATORI, CONSULENTI ED ALTRI SOGGETTI TERZI, INCLUSO L'O.D.V.

Ogni comportamento posto in essere dai volontari che offrono la propria collaborazione alla Cooperativa, da collaboratori, consulenti, fornitori, partner o da altri terzi collegati a **PUNTO D'INCONTRO** da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni dall'adottando Modello Organizzativo e/o del **CODICE ETICO**, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifici accordi o da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

ENTRATA IN VIGORE

Il presente **CODICE ETICO** entra in vigore dalla data della sua approvazione da parte dell'organo di Amministrazione, avvenuta in data

Ogni variazione, integrazione, aggiornamento ed adeguamento dello stesso sarà approvata dal medesimo organo e diffusa tempestivamente a tutti i destinatari.

....., il 20...

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

(c.d. *whistleblower*)

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito o violazione delle procedure previste dal modello organizzativo e di gestione e dal codice etico, di cui sono venuti a conoscenza all'interno della Cooperativa in occasione della attività svolta devono utilizzare questo modello.

Si rammenta che l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito. In particolare, la legge 179/2017 e l'art. 6 del D.lgs. 231/01 prevedono che:

- *L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.*
- *Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante 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.*
- *Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.*

NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE:

QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE: _____

TEL/CELL: _____ **E-MAIL:** _____

DATA/PERIODO IN CUI SI E' VERIFICATO IL FATTO: _____

LUOGO FISICO IN CUI SI E' VERIFICATO: _____

RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO:

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Modello di organizzazione gestione e controllo D.Lgs. 231 Rev. 0 Pag. 27 di 27

AUTORE/I DEL FATTO :

ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL
MEDESIMO:

EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE:

Data e Firma:

ⁱ descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, ecc.); A titolo esemplificativo la descrizione del fatto dovrà contenere:

- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta preoccupante;
- l'indicazione di tutti gli elementi che possano confermare che il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- il modo in cui è venuto a conoscenza del fatto/della situazione oggetto della segnalazione;
- l'esistenza di testimoni;
- se, in precedenza, ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con chi;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.