

Codice Etico

Versione approvata dall'assemblea dei soci il 23/06/2023

Sommario

1.	PREMESSA	3
1.1	Il codice etico e la sua funzione.....	3
2.	MISSIONE E VALORI DI RIFERIMENTO	4
2.1	Scopo della cooperativa	4
2.2	Documenti di riferimento	5
2.3	Valori fondamentali	5
3	VISIONE ETICA.....	6
3.1	Responsabilità sociale	6
3.2	Rispetto delle Leggi	6
3.3	Approccio al mercato	6
3.4	Imparzialità sociale e politica	7
3.5	Livelli di applicazione del codice etico	7
3.6	Standard di comportamento.....	7
4.	DESTINATARI E STAKEHOLDER	9
5	PRINCIPI GENERALI E REGOLE DI CONDOTTA	10
5.1	Il socio, la cooperativa e il lavoratore (dipendenti soci e non soci, collaboratori)	11
5.2	Rapporti societari.....	12
5.3	Rapporti con il mercato, con i clienti e con gli utenti.....	12
5.4	Rapporti con la pubblica amministrazione, con istituzioni, organizzazioni politiche, sindacali, culturali, sportive.....	12
5.5	Gestione societaria, contabile, bilancio ed utilizzo risorse	13
5.6	Gestione del rapporto di lavoro	14
5.7	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	15
5.8	Tutela dell'ambiente	15
5.9	Tutela della riservatezza dei dati.....	16
5.10	Conflitto di interessi.....	16
5.11	Utilizzo dei beni aziendali	16
6	MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLO	17
6.1	Il comitato etico: funzioni e attività	17
6.2	Rapporti tra il Comitato Etico e gli organi dell'impresa.....	18
6.3	I compiti del Comitato Etico	18
6.4	Responsabile Etico: caratteristiche e compiti	18
6.5	Il Rapporto Etico.....	19
7.	AMBITO DI APPLICAZIONE	19
8.	DIFFUSIONE E FORMAZIONE.....	19
9	VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE, VIOLAZIONI E SANZIONI.....	19
10	SEGNALAZIONI.....	20
11	LE MODALITÀ DI APPROVAZIONE DEL CODICE ETICO.....	20

I. PREMESSA

1.1 Il codice etico e la sua funzione

Per Responsabilità Sociale delle Imprese (CSR – Corporate Social Responsibility) si intende “l’integrazione su base volontaria, da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali e ambientali nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate” (Libro Verde della Commissione Europea, luglio 2001).

In questo quadro all’impresa economica viene chiesto di assumere un ruolo sociale, e di farsi carico degli impatti ambientali e delle conseguenze derivanti dalla propria attività, dando conto degli effetti, anche economici e sociali, che si ripercuotono sull’ambiente circostante.

L’etica nell’attività d’impresa costituisce l’approccio di fondamentale importanza per il buon funzionamento e la credibilità di una Azienda verso i Soci, i Clienti, i Fornitori, il Personale Dipendente e, più in generale, verso l’intero contesto economico e sociale nel quale la stessa opera.

Nello svolgere la propria attività l’impresa è tenuta ad operare nel rispetto della normativa legislativa vigente, di settore, dello Statuto Sociale, e, allo scopo, adegua nel tempo la propria organizzazione interna ed attiva presidi per la verifica costante di conformità sostanziale alle norme.

Tutto ciò non può essere frutto esclusivo delle tecnologie di cui si avvale l’impresa, ma deve far parte di un “modus operandi” e di una cultura aziendale che ciascun componente la struttura, di qualsiasi ordine e grado, deve far proprio e applicare nel quotidiano con senso di appartenenza ed orgoglio.

Il codice etico così inteso fa propria la premessa che non esiste etica senza consapevolezza cioè senza che i valori, su cui le azioni personali e organizzative si fondano, scaturiscano dall’interno delle persone coinvolte, nella convinzione che ciò che viene da dentro diventa obiettivo concretamente perseguibile e meritevole di rispetto non essendo vissuto come mera imposizione esterna.

Poggiando su queste premesse il codice etico alimenta la sua efficacia in due modi complementari: da un lato basandosi su una logica orizzontale facilita un atteggiamento intrinseco di responsabilità personale e dall’altro indebolendo meccanismi verticali rigidi favorisce rapporti di autorevolezza matura e proficua tra i membri.

A sostegno del codice etico, nel 2011 la Cooperativa Sociale P.A.G.E.F.H.A. ONLUS ha avviato il processo per l’implementazione di un sistema per la responsabilità sociale d’impresa, da certificare secondo la norma SA 8000, uno standard internazionale che elenca i requisiti per un comportamento eticamente corretto delle imprese e della filiera di produzione verso i lavoratori. All’interno della Cooperativa operano specifiche figure professionali quali psicologi, sociologi, pedagogisti, assistenti sociali, educatori professionali, addette all’infanzia ed infermieri. Ogni figura risponde a particolari bisogni attraverso le proprie peculiari competenze ampliate nel tempo sia attraverso la frequenza periodica di specifici percorsi di formazione, sia attraverso l’esperienza diretta maturata nel settore. Questo perché è maturata nella Cooperativa la consapevolezza di fondo che, per ottenere buoni risultati, è fondamentale avere grande considerazione per gli operatori, garantendo la massima professionalità per assicurare una “buona forma” al lavoro svolto. In questo senso la Cooperativa si

adopera per migliorare la qualità del clima di lavoro e attua misure finalizzate al benessere organizzativo che si riferisce al rapporto che lega le persone al proprio contesto di lavoro, prendendone in considerazione le molteplici variabili, fra le quali:

- le relazioni interpersonali;
- il rapporto con i responsabili di servizio e area;
- Il senso e il significato che le persone attribuiscono al proprio lavoro;

- il senso di appartenenza alla propria organizzazione;
- l'equità nel trattamento retributivo e nell'offerta di opportunità di crescita e miglioramento lavorativo;
- l'ambiente di lavoro accogliente e piacevole.

La scelta di “costruire” un Codice Etico rispecchia per l'appunto questo orientamento nella convinzione che ciò conduca a creare un ambiente di lavoro coeso e proficuo, e, conseguentemente, a fornire un miglior servizio al cliente. L'obiettivo principale che la Cooperativa si pone con la stesura del Codice Etico è far sì che ogni persona, nell'esercizio della propria attività professionale, adotti comportamenti eticamente positivi all'interno dell'azienda, nella convinzione che l'attenzione ai valori e ai principi cui la Cooperativa si ispira e la loro osservanza, si traduca in una forte aggregazione interna tra professionisti e in relazioni esterne “trasparenti”, tanto da permettere l'instaurarsi di rapporti duraturi con le persone che usufruiscono del lavoro da noi offerto .

Punto di forza della cooperativa è infatti, la promozione delle risorse umane interne e la correttezza nei rapporti di lavoro, entrambe caratteristiche indispensabili per la qualità dei servizi. Partendo dal presupposto che ogni socio partecipa al rischio e ai risultati dell'azienda nella sua interezza, la Cooperativa, punta sulle opportunità di crescita professionale e umana dei suoi membri. Il codice etico vuole essere, quindi, un incentivo per cercare di capire non solo cosa sia giusto fare, ma anche il «perché» sia necessario farlo. I principi di condotta espressi attraverso il presente codice rispecchiano particolari criteri di adeguatezza e opportunità, e tengono conto di un determinato contesto socio- culturale e professionale, ciò per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda, perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, dipendenti, clienti, fornitori, finanziatori e collaboratori. In questo senso il codice etico contribuisce a sostenere anche la reputazione dell'impresa accrescendone la credibilità e creando un vincolo di fiducia verso l'esterno. Nello specifico la Cooperativa, riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo e da sempre adotta una logica che, premiando competenze e meriti, tiene conto anche dei bisogni e dell'impegno individuale del lavoratore.

2. MISSIONE E VALORI DI RIFERIMENTO

2.1 Scopo della cooperativa

La Cooperativa sociale P.A.Ge.F.Ha. Onlus, di seguito detta “la cooperativa”, opera nella regione Marche, soprattutto a livello provinciale nel territorio di Ascoli Piceno comprendendo i comuni di Acquasanta, Folignano, Maltignano Palmiano, Roccafluvione e Venarotta, e nella regione Abruzzo, in particolare in provincia di Teramo e Chieti. Svolge interventi di carattere educativo domiciliare a vantaggio di giovani con disagio sociale o con disabilità, Verso la disabilità da sempre viene svolto il servizio di assistenza all'autonomia e all'integrazione nelle scuole di ogni ordine e grado. Negli ultimi anni è inoltre stato attivato un servizio a favore di anziani e disabili con personale specializzato nella cura della persona, nella gestione familiare e addestrata alla movimentazione Tutte le attività descritte vengono svolte in continuo rapporto con i servizi sociali e con i servizi sanitari che curano i progetti di vita degli individui (UMEE e UMEA). La cooperativa gestisce altresì dal 2011 quattro asili nidi comunali, svolge attività e gestione logistica presso la casa albergo Ferrucci del comune di Ascoli Piceno e gestisce da sempre per il suddetto comune la Coser Comunità Socio Educativa

Certificato N. 150005 RIC

Riabilitativa residenziale “la mia casa” e il centro diurno Colibrì. Ha gestito in passato due centri diurni per igiene mentale in appalto con l’Asur 13.

Lo scopo che la Cooperativa persegue è quello dell’interesse generale della comunità alla promozione e all’integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione dei servizi che la comunità rivolge alla disabilità e al disagio sociale.

Da sempre la Cooperativa, che nasce come associazione di Genitori di figli con handicap (Provinciale Associazione di Genitori di Figli Handicappati), persegue l’obiettivo di migliorare la qualità della vita delle persone disagiate sia direttamente, offrendo servizi e interventi qualificati, sia indirettamente agendo sulla società civile come organismo di opinione e promozione di idee.

2.2 Documenti di riferimento

Costituiscono parte integrante di questo documento, e punto di riferimento essenziale, tutte le leggi dello stato attualmente in vigore, lo statuto della Cooperativa Sociale P.A.Ge.F.Ha. onlus, il modello esimente legge 231/2001 della suddetta cooperativa, il codice deontologico degli educatori come approvato dalla cooperativa.

2.3 Valori fondamentali

Sulla base di queste premesse è bene evidenziare quali sono i principi etici generali che raccolgono la missione imprenditoriale, detto altrimenti, quali sono i valori fondamentali in cui la Cooperativa si riconosce:

- a) Principio della mutualità nella vita lavorativa, il valore della sinergia e la collaborazione di specifiche e diverse figure professionali, il reciproco sostegno di ogni socio e lavoratore nel perseguire il bene comune a vantaggio della cooperativa e della comunità tutta; il rispetto dei principi della democrazia associativa e del rispetto reciproco delle persone e dei ruoli.
- b) Interesse generale della comunità alla promozione umana e all’integrazione sociale dei cittadini attraverso l’attenzione alla qualità della vita al di là del limite riferito al disagio; la valorizzazione dell’integrazione sociale di tutte le componenti attraverso interventi mirati (scuola, lavoro, tempo libero); il rispetto delle diversità come valore aggiunto e risorsa di creatività e spinta al progresso;
- c) Tutela del lavoro e dei diritti del lavoratore riconoscendo l’importanza dello Statuto dei Lavoratori, dell’attività sindacale, dei diritti acquisiti dai lavoratori; riconoscendo l’importanza e il valore della competenza professionale; la valorizzazione delle risorse umane e della qualità delle relazioni operatore- utente anche attraverso l’esperienza certificata dei professionisti sul campo in cui sono chiamati a operare;
- d) Tutela della dignità e dei diritti degli utenti (soggetti con disabilità o disagio sociale) come riconoscimento e valorizzazione della vita umana in ogni fase e condizione del suo sviluppo, riconoscimento dei diritti umani come espresso nelle più alte dichiarazioni internazionali, riconoscimento e promozione della “Convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità”.

3 VISIONE ETICA

3.1 Responsabilità sociale

La Cooperativa, nel riconoscere e sancire i suoi principi fondamentali e irrinunciabili e nel porre a se stessa e ai suoi soci gli scopi statutari di cui sopra, riconosce di porsi come “ente” operante nella società e perciò come membro attivo e responsabile verso di questa.

La Cooperativa riconosce la “ricaduta” sociale, economica e politica del suo operato verso la società, nonchè il suo impatto inevitabile verso l’ambiente fisico e sociale della città e del territorio in cui opera e per questo si impegna a prenderne sempre maggiore coscienza e conoscenza per mettere in atto tutto quanto sia in suo potere per essere coerente con i suoi scopi, attenta alle ricadute negative e migliore verso quelle positive da incrementare e aumentare.

A tal fine la Cooperativa si impegna ad aumentare le azioni conoscitive e di controllo delle sue azioni verso l’esterno, a rendere conoscibili, verificabili e correggibili gli effetti del suo operato.

3.2 Rispetto delle Leggi

La Cooperativa, nello svolgimento delle proprie attività, ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui essa si trova a operare. Tutte le attività devono pertanto essere improntate e svolte nel rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate.

La Cooperativa esige dai propri soci, amministratori, managers e dipendenti in genere e da chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate. La Cooperativa si impegna ad adottare le misure utili ed opportune affinché il vincolo del rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate, sia fatto proprio e praticato da soci, amministratori, dirigenti e dipendenti, nonché da consulenti, fornitori, clienti e da ogni soggetto con cui intrattenga rapporti.

3.3 Approccio al mercato

L’approccio al mercato è fondato sul rispetto di valori moralmente elevati ed eticamente corretti. La Cooperativa è conscia di essere un ente in relazione con ogni altra impresa, cooperativa o ente che intenda perseguire i medesimi scopi e quindi di doversi relazionare con lealtà e correttezza nella consapevolezza che il raggiungimento di questi scopi è prioritario rispetto all’interesse economico.

La Cooperativa vede quindi il mercato come luogo di confronto e di sana concorrenza economica in cui imprese e aziende sane perseguono i propri scopi nell’interesse della collettività in primo luogo e quello proprio in secondo.

La Cooperativa è consapevole che comportamenti non etici nella condotta degli affari compromettono la reputazione della stessa Società ed ostacolano il perseguimento della sua missione, identificata nella continuità e nella sicurezza del lavoro dei propri soci, dipendenti e collaboratori, nella soddisfazione dei Clienti e di tutti i legittimi portatori di interesse, in un mercato nel quale prevalgano i principi di capacità, di legittimità e di correttezza.

Il presente Codice Etico è stato pensato con la finalità di raccomandare, promuovere o altresì vietare determinati comportamenti, di definire i principi di “deontologia aziendale”. Con l’applicazione del presente codice, il personale coinvolto deve mantenere comportamenti che preservino l’immagine

aziendale, che garantiscano in ogni attività integrità morale, lealtà e assenza di conflitti tra interessi aziendali e personali.

3.4 Imparzialità sociale e politica

La Cooperativa riconosce il valore della pluralità nello svolgimento delle normali funzioni sociali e ne accetta e garantisce i principi democratici. Riconosce altresì il valore del dialogo politico e della militanza attiva dei cittadini al dibattito politico attraverso le associazioni dei partiti che di questo dialogo sono i protagonisti.

La Cooperativa però, riconoscendo di essere “ente” operante nella società, di avere scopi con elevata “ricaduta” sociale, di essere interlocutrice di tutti gli enti, associazioni e istituzioni che operano nel territorio, al fine di garantire e perseguire i propri scopi, a tutela dei suoi soci e degli utenti, sceglie di mantenere un profilo di imparzialità verso la disputa politica partitica ponendosi come realtà aperta ad ogni visione e capace di dialogare efficacemente con ogni visione politica e sociale.

3.5 Livelli di applicazione del codice etico

I suddetti principi etici, cui la Cooperativa si ispira si manifestano concretamente su due livelli:

- a) nel modo in cui l’azienda è strutturata;
- b) 2. nelle risorse impiegate per la formazione continua e per la corretta lettura e risposta ai bisogni del territorio di riferimento. La Cooperativa è a tal proposito accreditata per la formazione professionale (continua, superiore e obbligo formativo) dalla Regione Marche.

Per quanto concerne il primo livello la Cooperativa attua le seguenti misure operative :

- l’organizzazione aziendale “per processi”;
- l’individuazione e la nomina di un Responsabile per ogni processo aziendale;
- l’identificazione della sequenza e delle interazioni di ogni processo, nonché dei criteri che ne sanciscano il funzionamento, il monitoraggio e il miglioramento nel tempo;

Relativamente al secondo livello la Cooperativa risponde attraverso i seguenti punti:

- l’attenzione nel proporre progetti idonei a riqualificare il proprio personale usufruendo dell’accreditamento della Regione Marche per la formazione professionale;
- la formazione continua dei professionisti allo svolgimento dei compiti, al dialogo con gli utenti e alla lettura dei loro bisogni;
- l’aggiornamento periodico del personale attraverso percorsi di crescita personale e professionale adeguati;
- l’ampia conoscenza degli strumenti e delle opportunità offerte dai programmi comunitari nell’ottica di un miglioramento di tutti i settori della vita aziendale;
- Il coinvolgimento degli operatori nella continua lettura dei bisogni del territorio e degli utenti in un continuo flusso di informazioni da questo livello a quello della governance, stimolando processi bottom up (dal basso verso l’alto) che partano cioè dall’esperienza concreta degli operatori per realizzarsi in concreti progetti di intervento verso la società civile.

3.6 Standard di comportamento

I principi etici enunciati e la struttura su due livelli sopra esposta, conduce a specifici standard di comportamento richiesti a tutti i lavoratori che a qualunque titolo occupino un posto nella

Cooperativa. Tali standard hanno lo scopo di verificare l'effettiva corrispondenza tra i valori di riferimento e delle azioni poste in essere nello svolgimento delle proprie attività.

Gli standard citati possono essere così sintetizzati:

a) Diligenza, onestà, lealtà, decoro

Ogni lavoratore adempie al proprio ruolo nei termini di un'osservanza attenta alle mansioni che svolge e agli obiettivi che deve raggiungere attenendosi scrupolosamente ai regolamenti e alle disposizioni interne nonché allo statuto e alle leggi di riferimento; vive i rapporti interni ed esterni con lealtà nello spirito della cooperazione e del mutuo interesse.

Mantiene un atteggiamento di decoro professionale e personale nel rispetto del proprio ruolo, della cooperativa, degli utenti, dei committenti e di tutte le persone con cui interagisce.

b) Competenza

Il personale impiegato è in possesso dei titoli di studio e delle competenze professionali richieste dalle normative di settore e si impegna a migliorare, secondo le proprie possibilità e inclinazioni, la propria formazione professionale;

c) Aggiornamento

Il personale è periodicamente aggiornato attraverso percorsi formativi adeguati e ha comunque l'obbligo di mantenere un livello adeguato di preparazione e di perfezionarsi nella propria disciplina e nel settore in cui opera;

d) Trasparenza

Il lavoratore è tenuto alla chiarezza in merito al lavoro che svolge e deve essere in grado, nei modi e nei tempi richiesti, di fornire precise indicazioni riguardo i motivi del proprio operato e riguardo gli esiti raggiunti/non raggiunti, per permettere la verificabilità dell'efficacia dei suoi interventi ed eventuali opportuni aggiustamenti;

e) Riservatezza

In virtù dell'ambito sociale in cui opera e del contatto umano che tale ambito necessariamente prevede, il lavoratore è tenuto al rispetto scrupoloso delle relazioni con gli utenti che lo coinvolgono ed è obbligato pertanto alla riservatezza dei fatti e degli eventi di cui viene a conoscenza per tutelare sé stesso e gli utenti;

f) Tutela della persona

Il lavoratore può derogare all'obbligo di mantenere la riservatezza, e rendere testimonianza su fatti di cui è venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto professionale, esclusivamente nei casi in cui, a ragione della sua competenza, ritiene che tali fatti possano condurre a danneggiamenti fisici/morali/psicologici della propria persona e/o degli utenti, o ritiene di essere a conoscenza di fatti che costituiscano reati di cui vi sia obbligo di denuncia alle autorità pubbliche secondo le vigenti disposizioni;

g) Imparzialità

Il lavoratore è tenuto ad essere imparziale nell'esercizio della sua professione a ragione del fatto che la natura dei suoi interventi incide sempre direttamente o indirettamente in maniera significativa sulla vita dell'utente e ha comunque effetti sul suo entourage;

h) Salvaguardia della salute

Considerato l'ambito sociale in cui opera e tenuto conto delle evidenze scientifiche riguardanti la relazione tra helping profession (professioni di aiuto) e elevata incidenza del rischio di sviluppare disturbi da stress correlati, ogni lavoratore che sceglie di svolgere una professione di aiuto è tenuto, pena la buona riuscita del suo intervento, a salvaguardare il proprio stato di salute fisica e psichica sia usufruendo degli strumenti preventivi e/o di sostegno messi a disposizione dall'azienda, sia prendendosi cura personalmente della propria persona e del proprio benessere;

Certificato N. 150005 RIC

i) Reciprocità con la collettività e con le sue componenti rappresentative

Per un dialogo partecipativo di scambio e di arricchimento sociale, finalizzato al miglioramento della qualità della vita.

j) Rispetto dell'ambiente

Attraverso un utilizzo consapevole delle attrezzature, della cancelleria, degli strumenti e delle risorse utilizzati per l'erogazione dei servizi

k) Tutela dei Minori

Anche nel rispetto della recente normativa (Decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 39). Ciò avverrà principalmente attraverso la "severa" selezione delle risorse umane, soprattutto per quelle che sono a contatto diretto con i minori.

4. DESTINATARI E STAKEHOLDER

I soggetti del presente codice etico sono:

- la Cooperativa sociale P.A.Ge.F.Ha. onlus;
- i soci della medesima;
- i cooperatori (dipendenti soci e non soci, i collaboratori)

I soggetti di cui sopra, quali destinatari del presente Codice Etico, sono tenuti ad attenersi a tali principi e ad assumerli come riferimento nelle prassi di lavoro e nei comportamenti personali.

Sono analogamente destinatari dei contenuti del presente Codice, come meglio specificato nel comma p) paragrafo 5.1, tutti coloro che a vario titolo collaborano con la Cooperativa:

- i partners;
- i fornitori;
- i consulenti.

Nella definizione di stakeholders si segnalano i seguenti soggetti:

- i fruitori dei servizi,
- i clienti privati e pubblici,
- altre cooperative sociali
- associazioni di rappresentanza
- comunità locale
- finanziatori
- mass media e comunicazione
- imprese concorrenti e non
- servizi politiche attive del lavoro

quali soggetti interessati alla conoscenza del presente codice etico in quanto beneficiari e destinatari finali dei suoi effetti.

Con lo schema sottostante si evidenziano i benefici che si intende conseguire a vantaggio degli stakeholders individuati:

STAKEHOLDERS	IDENTITÀ	BENEFICI
Fruitori	Giovani con disabilità psico-fisica o disagio sociale Bambini e giovani in educazione Anziani disabili o con disagio sociale Pazienti psichiatrici Istituti scolastici	Migliore qualità dei servizi: Migliore lettura delle esigenze: Risposte più efficaci ai bisogni Migliore scambio di informazioni; Migliore conoscenza reciproca;

Clienti privati e pubblici	<p>Pubbliche amministrazioni Ambiti territoriali Privati Cittadini Aziende private</p>	<p>Migliore qualità dei servizi; Trasparenza amministrativa e strutturale; Professionalità e competenza; Chiarezza e capacità di dialogo</p>
Altre cooperative sociali concorrenti	<p>Varie cooperative sociali del territorio e della nazione</p>	<p>Mercato leale; concorrenza leale e sostenibile;</p>
Associazioni di rappresentanza	<p>Sindacati Organizzazioni di categoria</p>	<p>Collaborazione efficace; chiarezza e capacità di dialogo;</p>
Comunità locale	<p>Privati cittadini Associazioni e movimenti laici e religiosi</p>	<p>Reciproca conoscenza e reciproco rispetto; collaborazione efficace; dialogo e ascolto efficace;</p>
Finanziatori	<p>Banche e istituti di credito Privati cittadini e aziende Enti pubblici emissari di bandi</p>	<p>Trasparenza e lealtà; conoscenza e fiducia reciproca; capacità di programmazione e intervento maggiori;</p>
Mass media e comunicazione	<p>Testate giornalistiche TV Radio Network informatici e social network</p>	<p>Trasparenza; Dialogo e collaborazione efficace; Comprensione reciproca nel reciproco interesse;</p>
Imprese	<p>Imprese commerciali Aziende e imprese industriali</p>	<p>Trasparenza e lealtà; conoscenza e fiducia reciproca; capacità di programmazione e intervento maggiori</p>
Servizi politiche attive del lavoro	<p>Uffici e dipartimenti di enti pubblici (comuni e province) Agenzie di lavoro interinale</p>	<p>Trasparenza e lealtà; conoscenza e fiducia reciproca; capacità di programmazione e intervento maggiori;</p>

In relazione alla sopra citata “ricaduta” che la Cooperativa riconosce di avere in vari ambiti sono da considerare come stakeholders e destinatari finali la società e il territorio, coincidenti con molte delle componenti identificate nello schema, e l’ambiente verso cui si intende indirizzare pari attenzione nel presente documento.

5 PRINCIPI GENERALI E REGOLE DI CONDOTTA

Di seguito sono elencate le principali norme di comportamento suddivise per interlocutore di riferimento e area significativa di gestione del business.

5.1 Il socio, la cooperativa e il lavoratore (dipendenti soci e non soci, collaboratori)

- a) Il socio è il nucleo originario di ogni forma di mutualità e rappresenta il primo riferimento concreto dell'azione Cooperativa.
- b) Il socio aderisce ai principi e alle procedure espresse nel presente documento e mantiene costantemente una condotta ispirata e regolamentata al medesimo documento e a tutti regolamenti di cui la Cooperativa si dota.
- c) Il socio vive la sua dimensione associativa secondo i principi della democrazia espressi e tutelati dal presente codice. Realizza la sua partecipazione nel pieno suo diritto di espressione all'interno degli organi previsti dallo statuto e secondo le procedure riconosciute e sviluppate dalla Cooperativa. È tenuto alla lealtà verso la Cooperativa e alla riservatezza circa quanto inerisce alle dinamiche interne sociali che non siano divulgate dagli organi preposti.
- d) Il lavoratore si manifesta innanzitutto con il rispetto per le persone e l'adesione ai valori della Cooperativa.
- e) Al lavoratore si richiede franchezza, spirito di giustizia e senso di responsabilità, qualunque sia il suo ruolo o la sua posizione.
- f) L'esistenza della cooperazione, il suo segno distintivo, la sua regola sono fondate sul principio di solidarietà. Al fondo di ogni relazione o transazione tra soggetti economici esistono sempre i rapporti umani.
- g) La Cooperativa svolge il proprio ruolo economico a favore dei cooperatori, delle generazioni future, della comunità sociale. Essa offre ai propri partecipanti sicurezza, vantaggi e riconoscimenti in proporzione al concorso individuale d'ognuno e alla situazione economica dell'impresa medesima.
- h) La Cooperativa riconosce che la principale risorsa della cooperazione è rappresentata dagli individui che ne fanno parte.
- i) La Cooperativa valorizza il lavoro, stimola e riconosce la creatività, la professionalità, la capacità di collaborare per il raggiungimento degli obiettivi comuni.
- j) La Cooperativa si manifesta all'esterno con la qualità dei lavori che svolge, la trasparenza, l'onestà e la correttezza dei suoi comportamenti a tutti i livelli.
- k) La Cooperativa considera il pluralismo sempre un bene. Nei rapporti che intrattiene con le altre forze economiche, politiche e sociali essa rispetta la loro natura, opinione, cultura e agisce secondo la propria originalità, autonomia, capacità di proposta.
- l) La Cooperativa interpreta il mercato come un luogo di produzione di ricchezza, di rispetto della salute e dell'ambiente, di sviluppo dell'economia sociale. Essa agisce nel mercato non solo in osservanza delle leggi, ma secondo i principi di giustizia e utilità per i propri soci e per la collettività.
- m) La Cooperativa concorre allo sviluppo del mercato migliorando le imprese esistenti e creandone di nuove; organizzando la domanda, rispondendo ai bisogni della collettività. Con questi significati essa intende la promozione Cooperativa.
- n) La cooperativa, nel perseguire i propri fini statutari, considera il diritto ed il rischio di fare impresa, se ed in quanto finalizzati al beneficio della collettività, manifestazioni di libera autodeterminazione.
- o) La Cooperativa regola i rapporti interni sulla base del principio di democrazia. La Cooperativa realizza compiutamente le proprie finalità associandosi nel movimento cooperativo, che promuove le relazioni tra di loro, che ne valorizza i patrimoni collettivi, garantendo le adeguate forme di controllo.
- p) La Cooperativa regola i rapporti esterni sulla base dei principi irrinunciabili espressi nel paragrafo 2.3 del presente codice etico e in ogni caso valuta l'opportunità di stringere rapporti e alleanze con partners, fornitori e consulenti in modo che, pur nelle diverse ottiche, diversità di vedute

della responsabilità sociale e nei diversi contesti operativi, ci sia convergenza verso i medesimi principi di fondo e rispetto delle regole generali della società.

q) La Cooperativa si orienta sui principi della “mutualità cooperativa” definita dell’Alleanza Cooperativa Internazionale secondo i quali la cooperazione non è solo un modo di produrre e distribuire la ricchezza più adeguato agli interessi dei partecipanti, ma una concezione dei rapporti umani.

5.2 Rapporti societari

a) L’Organo Amministrativo, i dirigenti e i dipendenti devono tenere una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della loro funzione, soprattutto in relazione a qualsiasi richiesta avanzata da parte dei soci, del Collegio Sindacale, degli altri organi sociali, delle autorità di vigilanza, nell’esercizio delle loro rispettive funzioni istituzionali. Nei confronti di tali soggetti è garantito un atteggiamento di massima disponibilità e collaborazione.

b) È vietato diffondere intenzionalmente notizie false sia all’interno che all’esterno della Società, concernenti la Società stessa, i soci, i dipendenti, i collaboratori ed i terzi che per essa operano, soprattutto se con la piena consapevolezza e conoscenza della loro falsità.

5.3 Rapporti con il mercato, con i clienti e con gli utenti

La Cooperativa, gli amministratori, i soci, i dipendenti e i collaboratori

a) non offrono, né accettano denaro o beni, sotto qualsiasi forma per promuovere o favorire la conclusione di affari o per l’ottenimento di benefici a proprio vantaggio in violazione di leggi o norme vigenti; omaggi di cortesia sono ammessi quando siano di modico valore e non inducano ad essere intesi come strumento di ricerca di favori o privilegi, in violazione delle norme vigenti.

b) nella conduzione delle sue attività, la Cooperativa vieta qualunque azione nei confronti o da parte di terzi in grado di ledere l’imparzialità e l’autonomia di giudizio. A tal fine si impegna a mettere in atto le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e altre condotte idonee a integrare il pericolo di commissione di reati.

c) Mantengono un atteggiamento di rispetto e di vicinanza agli utenti, evitando in ogni modo di trasmettere e scaricare su di loro preoccupazioni o problematiche personali di qualsiasi tipo e che in nessun modo devono gravare sulla loro serenità e quella delle loro famiglie, o costringerli ad azioni che abbiano come fine il perseguimento di un interesse diverso dal loro.

d) Vigilano costantemente e si adoperano per preservare la salute fisica e mentale degli utenti, la loro sicurezza e l’integrità del loro ambiente sociale e fisico. Nel rispetto del principio della riservatezza non diffondono notizie personali dell’utente se non nei luoghi e con il personale preposto alla verifica e al controllo dell’intervento, nonché nei casi previsti dalla legge per prevenire o reprimere reati in corso.

5.4 Rapporti con la pubblica amministrazione, con istituzioni, organizzazioni politiche, sindacali, culturali, sportive

La Cooperativa, gli amministratori, i soci, i dipendenti e i collaboratori possono interagire con: le istituzioni, le organizzazioni politiche, sindacali, culturali, sportive e con enti di tale natura, esclusivamente mediante le cariche e le funzioni aziendali a ciò preposte.

La Cooperativa può contribuire al finanziamento degli enti citati, purché nel rispetto delle norme vigenti e di quanto previsto in proposito all'interno del Modello di Organizzazione e di Gestione.

I contatti con la Pubblica Amministrazione italiana, dell'Unione Europea e/o di paesi terzi, sono limitati a chi è specificatamente e formalmente incaricato dal C.d.A. della Cooperativa di trattare o di avere contatti con tali amministrazioni, funzionari pubblici, enti, organizzazioni e/o istituzioni.

La Cooperativa condanna qualsiasi comportamento, da chiunque per suo conto posto in essere, consistente nel promettere od offrire direttamente od indirettamente denaro od altre utilità a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio italiani, dell'Unione Europea e/o di paesi terzi, da cui possa conseguire per la Società un indebito o illecito interesse o vantaggio.

Le persone incaricate dalla Cooperativa di seguire una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione italiana, dell'Unione Europea e/o di paesi terzi, non possono per nessuna ragione porre in essere comportamenti volti ad influenzare illegittimamente le decisioni dei Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio che prendono decisioni per conto della P.A. italiana, dell'Unione Europea e/o di paesi terzi, al fine di far conseguire alla Società un indebito o illecito profitto o vantaggio.

È proibito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee anche di modico valore e/o importo.

La Cooperativa condanna i comportamenti volti ad ottenere, da parte dello Stato, delle Comunità europee o di altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti 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 un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

La Cooperativa non potrà farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana, dell'Unione Europea o di paesi terzi, da soggetti terzi quando, in base alle informazioni disponibili, si possa configurare un conflitto d'interessi.

5.5 Gestione societaria, contabile, bilancio ed utilizzo risorse

La Cooperativa:

- a) assicura la corretta tenuta dei libri sociali nel rispetto delle norme di legge e di Statuto.
- b) assicura il rispetto dei principi di veridicità e correttezza nella redazione di qualsiasi documento giuridicamente rilevante nel quale si evidenzino elementi economici, patrimoniali e finanziari.
- c) riconosce valore fondamentale alla corretta informazione dei soci, degli organi e delle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile.
- d) ritiene che ogni operazione e transazione debba essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti.
- e) ritiene corretto che l'utilizzo delle risorse della Cooperativa sia regolato da protocolli e procedure che consentano la massima trasparenza e richiedano la periodica rendicontazione.
- f) I soci, i dipendenti ed i soggetti che effettuano qualsiasi acquisto di beni e/o servizi, incluse anche le consulenze esterne, per conto della Cooperativa, devono agire nel rispetto dei principi di correttezza, economicità, qualità e liceità ed operare con la diligenza del buon padre di famiglia.
- g) La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro specifiche competenze rispetto a quanto atteso ed alle esigenze aziendali,

così come risultano dalla richiesta avanzata dalla funzione richiedente e, sempre, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

h) La Cooperativa si impegna a fare in modo che nella propria organizzazione aziendale gli obiettivi annuali prefissati, sia generali che individuali dei soci, dei dirigenti e dei dipendenti o collaboratori che operano per la Società, siano focalizzati su di un risultato possibile, specifico, concreto, misurabile e relazionato con il tempo previsto per il suo raggiungimento.

i) Ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

j) Persegue il proprio oggetto sociale nel rispetto della legge, dello Statuto e dei regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei soci, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio, il legittimo interesse di ogni socio e lavoratore.

k) La Cooperativa condanna qualsiasi comportamento, da chiunque posto in essere, volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge, dirette ai soci e al pubblico.

l) È vietato porre in essere qualsiasi comportamento volontario da parte degli Amministratori della Cooperativa, dei responsabili di settore e di ogni membro a qualsiasi livello, volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale.

m) Gli Amministratori non devono effettuare alcun tipo di operazione societaria suscettibile di cagionare un danno ai creditori.

n) È vietato compiere qualsiasi atto, simulato o fraudolento, diretto a influenzare la volontà dei componenti l'assemblea dei soci per ottenere la irregolare formazione di una maggioranza e/o una deliberazione differente da quella che si sarebbe prodotta.

o) Gli organi della Società, i loro membri, i soci e i dipendenti, in occasione di verifiche e di ispezioni da parte delle Autorità pubbliche competenti, devono mantenere un atteggiamento di massima disponibilità e di collaborazione senza ostacolare in nessun modo le funzioni degli Organi ispettivi e di controllo.

5.6 Gestione del rapporto di lavoro

a) La Cooperativa applica ai propri lavoratori la legislazione ed i contratti di lavoro vigenti, unitamente ai trattamenti previdenziali, contributivi ed assicurativi previsti dalle norme in vigore e dagli accordi di settore. Essa verifica che gli stessi obblighi siano adempiuti ed i medesimi trattamenti siano applicati, in conformità alla legislazione vigente, dai propri appaltatori e subappaltatori.

b) La Cooperativa offre pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti sulla base delle qualifiche professionali, delle attitudini e delle capacità, in base a criteri di competenza e di merito, senza alcuna discriminazione per razza, etnia, credo religioso, convinzione politica, adesione ad organizzazioni sindacali, sesso, età, discendenza, inabilità personali.

c) La Funzione Personale e ogni responsabile di servizio, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo sia nelle fasi di selezione ed assunzione, che nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale.

- d) La Cooperativa condanna qualsiasi comportamento lesivo della personalità individuale, dell'integrità fisica, culturale e morale delle persone con le quali si relaziona e si impegna a contrastare qualsiasi comportamento di questa natura, incluso l'utilizzo di lavoro irregolare.
- e) La Cooperativa condanna l'utilizzo di lavoro infantile e pertanto si impegna a non utilizzare o sostenere tale forma di lavoro.
- f) La Cooperativa condanna l'utilizzo di "lavoro obbligato" e pertanto si impegna a non utilizzare o sostenere tale forma di lavoro.
- g) La Cooperativa si impegna a garantire per quanto in suo potere luoghi di lavoro sicuri e salubri.
- h) La Cooperativa si impegna a rispettare il diritto dei lavoratori di aderire ai sindacati.
- l) La Cooperativa vieta l'utilizzo di pratiche disciplinari quali punizioni corporali, coercizione fisica e mentale, abusi verbali e si impegna, a prevenire e a reprimere comportamenti che profilino i reati di mobbing verso chiunque.

5.7 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

- a) Cooperativa si impegna a proteggere la salute e sicurezza dei lavoratori. A tal fine si adopera a promuovere e diffondere la cultura della sicurezza intervenendo con azioni preventive e con interventi formativi. Gli amministratori e i lavoratori si impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento, in tema di salute e sicurezza, e dal presente codice.
- b) La Cooperativa si impegna a promuovere la sicurezza e la salute sul lavoro, avendo come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in tema di sicurezza. A questo fine gli impegni includono:
 - il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria relativa a salute e sicurezza sul lavoro;
 - la sensibilizzazione e la formazione dei soci, dei dipendenti e dei collaboratori perché, nello svolgimento delle attività di competenza, garantiscano in ogni caso il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria relativa alla salute e sicurezza sul lavoro ed adottino le misure più adeguate per minimizzare i rischi connessi con tali attività.

5.8 Tutela dell'ambiente

- a) La Cooperativa si impegna a perseguire la tutela dell'ambiente, avendo come obiettivo la riduzione del proprio impatto ambientale.
- b) A questo fine gli impegni includono:
 - la stretta osservanza ed un rigoroso controllo del rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria in campo ambientale;
 - l'uso, nel rispetto delle previsioni contrattuali, di processi, tecnologie e materiali che consentano la riduzione dei consumi delle risorse naturali e che comportino il minor impatto ambientale;
 - la limitazione della produzione di rifiuti attraverso, ove possibile, il loro riutilizzo;
 - la sensibilizzazione dei soci, dei dipendenti e dei collaboratori alle tematiche ambientali attraverso azioni di informazione e formazione.

5.9 Tutela della riservatezza dei dati

La Cooperativa:

- a) si impegna a gestire il flusso dell'informazione in modo che lo stesso risponda ai requisiti di veridicità, completezza e accuratezza, anche relativamente ai dati a contenuto finanziario, contabile o gestionale.
- b) assicura altresì la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, definendo e aggiornando continuamente le specifiche procedure per la protezione delle informazioni richieste dalle norme vigenti, in materia di trattamento dei dati personali.
- c) ritiene che tutti coloro che, nell'esercizio delle proprie funzioni lavorative, si trovano ad avere la disponibilità di informazioni e dati riservati, siano tenuti ad usare tali dati solo ai fini consentiti dalle leggi e nel rispetto di quanto dichiarato nel "Documento programmatico sulla sicurezza" redatto ai sensi del D. Lgs 196/2003 (Legge Privacy).

5.10 Conflitto di interessi

L'obbligo in materia di conflitto di interessi previsto dallo statuto viene esteso a tutte le persone che intendono avere rapporti di lavoro con la cooperativa.

- a) Tutti i collaboratori devono assicurare che ogni decisione, ricadente a qualunque livello sulla Cooperativa, sia presa nell'interesse della Cooperativa; essi quindi devono evitare qualsiasi situazione di conflitto di interessi, che possa intaccare la loro indipendenza di giudizio e di scelta.
- b) La Cooperativa non potrà affidare lo svolgimento di una funzione pubblica per conto della Pubblica Amministrazione italiana, dell'Unione Europea o di paesi terzi, a proprio personale o a soggetti terzi quando, in base alle informazioni disponibili, questo possa configurare un conflitto d'interessi.
- c) La Cooperativa, in linea con quanto sancito nel paragrafo 3.4, ritiene incompatibile per conflitto di interessi il contemporaneo espletamento di incarichi ad ogni livello in cooperativa e l'esercizio di un incarico a qualsiasi livello in un qualsiasi partito politico operante e non sul territorio
- d) La cooperativa ritiene incompatibile per conflitto di interessi la partecipazione di ogni cooperante a qualsiasi attività concorrente o in contrasto con i propri interessi economici.
- e) La cooperativa ritiene incompatibile l'assunzione contemporanea di funzioni all'interno del proprio Consiglio di amministrazione e del Comitato etico.

5.11 Utilizzo dei beni aziendali

- a) Ogni collaboratore è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo.

In particolare, ogni collaboratore deve:

- utilizzare con scrupolo i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'Azienda.

Ogni collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate e ha il dovere di informare tempestivamente le Unità preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per la Cooperativa.

- b) Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto a:
- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
 - non inviare messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
 - non navigare su siti internet con contenuti indecorosi e offensivi.

6 MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLO

Ai fini dell'efficace applicazione del codice etico, la cooperativa si dota dei seguenti organismi e sistemi di attuazione e controllo.

- Comitato Etico: con il compito di diffondere e far valere i principi e le norme di comportamento del codice.
- Responsabile Etico (Ethics Officer): con il compito di supportare il comitato etico nell'applicazione del codice.
- Rapporto Etico (rapporto di Ethical Auditing): è il documento interno che rende conto annualmente sul lavoro svolto per l'attuazione del codice.

6.1 Il comitato etico: funzioni e attività

- a) Il Comitato Etico è un organo consultivo con possibilità di esprimere pareri non vincolanti nei confronti del C.d.A. È l'organismo che vigila sul rispetto del codice etico. Esso è eletto dall'Assemblea (secondo la norma statutaria possono partecipare attivamente all'elezione del comitato etico soltanto le persone che abbiano acquisito lo status di socio della cooperativa da almeno 90gg.) ed è composto da 3 soci – lavoratori (come disciplinati dalla legge 142\2001), di cui un responsabile etico, con funzione di presidente, e due consiglieri, che abbiano raggiunto un anno di anzianità sociale dal momento della loro associazione (elettorato passivo).
- b) Il Comitato Etico dura in carica 3 anni e svolge il suo operato a titolo gratuito, salvo i rimborsi per le spese effettivamente sostenute e dietro presentazione di specifica documentazione di spesa. I suoi membri possono essere eletti per un massimo di 2 mandati consecutivi. Il comitato si riunisce di norma almeno una volta ogni 6 mesi e comunque ogni volta se ne ravvisi la necessità anche in relazione alle segnalazioni ricevute dai soggetti interessati.
- c) Per il suo miglior funzionamento, il comitato si dota di un proprio regolamento che trasmette per opportuna conoscenza al C.d.A., il quale provvede alla divulgazione a tutti i soci.
- d) La carica di membro del comitato etico è incompatibile con altri soci che ricoprono altri incarichi di responsabilità di qualsiasi tipologia per la cooperativa (compresi quelli relativi alla sicurezza sui luoghi di lavoro). A titolo esemplificativo ma non esaustivo rientrano tra le figure incompatibili: Il direttore generale, il responsabile amministrativo, i responsabili dei servizi, il RSPP, il RLS, il Preposto, etc.
- e) Il Comitato Etico viene eletto con le medesime modalità del consiglio di amministrazione (secondo statuto).

6.2 Rapporti tra il Comitato Etico e gli organi dell'impresa

- a) Il Comitato Etico fa riferimento al Consiglio di Amministrazione per tutti i provvedimenti di violazione del Codice Etico. Si rapporta con l'Assemblea sui temi generali di coerenza tra etica e gestione.
- b) Il Responsabile Etico, qualora lo ritenga opportuno, può partecipare alle riunioni del C.d.A. senza alcun diritto di voto.

6.3 I compiti del Comitato Etico

- a) Il Comitato Etico costruisce, con la collaborazione del Responsabile Etico, il Rapporto Etico interno, la relazione annuale interna di verifica sull'etica cooperativa, da presentare al Consiglio di amministrazione e all'Assemblea.
- b) Il Comitato Etico, su mandato dell'Assemblea, cura la revisione del codice e propone strumenti di gestione integrativi al Rapporto Etico interno.
- c) Il Comitato Etico imposta il piano di comunicazione e formazione etica; fornisce chiarimenti sul significato e sull'interpretazione del codice etico, anche in relazione a specifiche questioni poste dai soci, dai lavoratori e dagli altri portatori di interesse.
- d) Il Comitato esprime pareri non vincolanti in merito ai casi e alle segnalazioni di presunte violazioni del codice. Le segnalazioni possono essere fatte direttamente al Comitato e al Responsabile Etico (sia tramite posta, che ad uno specifico indirizzo e mail), nonché a ciascun componente del comitato.
- e) Il Comitato tutela da eventuali ritorsioni coloro che effettuano le segnalazioni delle presunte violazioni del codice etico. Entro 15 giorni dal ricevimento della segnalazione, il Comitato informa chi ha presentato l'esposto della decisione riguardante l'apertura di un procedimento, oppure dell'avvenuta archiviazione. In caso di apertura di un procedimento, il Comitato ha tempo 30 giorni per deliberare in merito, salvo proroghe derivanti da particolari complessità; di esse gli interessati verranno informati.
- f) Il Comitato Etico emana dichiarazioni scritte sulle eventuali responsabilità in materia di violazione del codice etico e propone al Consiglio di Amministrazione l'adozione di eventuali sanzioni.
- g) Il Comitato non è tenuto a pronunciarsi sulla corretta interpretazione di norme di legge poiché esso non ha alcuna competenza interpretativa o applicativa delle leggi dello stato.

6.4 Responsabile Etico: caratteristiche e compiti

- a) Il Responsabile Etico è eletto all'interno del Comitato Etico in seguito all'insediamento dei tre membri eletti e risponde ad esso del proprio operato.
- b) Il Responsabile Etico riceve segnalazioni di violazione del Codice da parte dei diversi portatori di interesse, le sottopone al Comitato Etico e svolge le relative verifiche.
- c) Il Responsabile Etico supporta il Comitato Etico attraverso un continuo monitoraggio della coerenza dell'attività aziendale con i principi e le norme del codice etico; collabora attivamente nella realizzazione della strategia della sostenibilità e nella predisposizione dei Bilanci di sostenibilità; coordina i lavori per la realizzazione del Rapporto Etico interno.

d) Il Responsabile Etico pianifica ed organizza, d'intesa con le diverse funzioni aziendali, l'attività periodica di comunicazione e formazione etica definita dal Comitato Etico e predispone le risposte ai vari quesiti circa l'interpretazione del Codice Etico nelle varie situazioni.

6.5 Il Rapporto Etico

a) Il Rapporto Etico interno è la relazione annuale di verifica sull'etica cooperativa, impostata dalla Comitato Etico e predisposta dal Responsabile Etico; esso costituisce parte integrante degli strumenti di rendicontazione della sostenibilità. Il Rapporto viene presentato al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea dei soci per l'approvazione finale e può anche essere articolato in rapporti periodici.

b) Il Rapporto ha la funzione di individuare ed analizzare le aree a "rischio" etico della cooperativa e di verificare l'effettiva attuazione del codice etico, sia in termini di segnalazioni di violazioni, che in termini di azioni positive intraprese dalla cooperativa per evitare il ripetersi di violazioni.

c) Il Comitato Etico si impegna a garantire la più ampia diffusione del Rapporto Etico, anche sotto forma di sintesi, a tutti i portatori di interesse della cooperativa.

7. AMBITO DI APPLICAZIONE

a) Tutti coloro che collaborano con la Cooperativa, senza distinzioni o eccezioni, in Italia o all'estero, sono impegnati a fare osservare i principi del presente Codice. In nessun modo agire a vantaggio di Cooperativa può giustificare l'adozione di comportamenti, anche realizzati con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, in contrasto con la normativa e con tali principi.

b) In particolare tutti i cooperanti e collaboratori sono tenuti ad operare affinché tali norme siano adeguatamente applicate sia all'interno della Cooperativa, sia, in generale, da tutti i suoi interlocutori. Gli organi societari e i dirigenti hanno inoltre il dovere di fornire per primi l'esempio di coerenza tra i principi del Codice ed i comportamenti quotidiani.

8. DIFFUSIONE E FORMAZIONE

a) Il Codice etico è portato a conoscenza degli stakeholders interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione studiate dal responsabile Etico e dal comitato Etico.

b) Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico a tutti i collaboratori della Cooperativa, la Funzione Personale collabora alla predisposizione e realizzazione di un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche.

c) Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

9 VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE, VIOLAZIONI E SANZIONI

a) L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutte le Persone della Cooperativa ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

b) Ogni cooperante prende visione del Codice Etico con sottoscrizione del documento al momento dell'associazione o della firma del contratto di assunzione.

Certificato N. 150005 RIC

- c) La associazione alla Cooperativa e la firma di un contratto di assunzione o collaborazione di qualsiasi tipo costituisce adesione e obbligo di rispetto del presente codice etico.
- d) La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.
- e) Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, gli enti di controllo, sono tenuti ad attenersi a quanto previsto nel presente Codice e a farne rispettare i contenuti da dipendenti e collaboratori.
- f) La Cooperativa stabilisce modelli di organizzazione, gestione e controllo, nonché procedure, criteri e sanzioni per rendere effettivamente esigibile il rispetto dei principi enunciati.
- g) Le violazioni poste in essere da amministratori, soci, dirigenti, dipendenti e collaboratori della Società sono soggette al sistema disciplinare previsto dal Modello di prevenzione reati approvato dal Consiglio di Amministrazione.

10 SEGNALAZIONI

- a) Ogni violazione o sospetto di violazione deve essere comunicato, per iscritto e non in forma anonima, al Comitato Etico al seguente indirizzo e-mail: comitatoetico@pagefha.com
- b) È garantita dal Comitato Etico e dal Consiglio di Amministrazione la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché la tutela da qualsiasi tipo di ritorsione.

11 LE MODALITÀ DI APPROVAZIONE DEL CODICE ETICO

- a) Il Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa.
- b) Il Codice Etico come approvato dal C.d.A. viene sottoposto alla ratifica dell'Assemblea dei soci che può proporre modifiche
- c) Successivamente, per consentire un più flessibile adeguamento del documento a situazioni che venissero evidenziate durante la gestione del Modello di prevenzione reati ex D.Lgs. 231/2001, ovvero per garantire un più tempestivo adeguamento a nuove esigenze derivanti da modifiche legislative allo stesso D.Lgs. 231/2001, l'iter di modifica e approvazione del Codice Etico della Società è il seguente:
 - Il Comitato Etico riesamina periodicamente il Codice Etico, con particolare riferimento alle esigenze derivanti da intervenute modifiche legislative, e propone le eventuali modifiche e integrazioni allo stesso;
 - il Consiglio di Amministrazione esamina le proposte del Comitato Etico e, nel caso concordi con le stesse, approva il Codice Etico come modificato, che pertanto diviene immediatamente operativo per la Società.
 - Il Consiglio di Amministrazione convoca una specifica assemblea dei soci nella quale presenta il Codice etico così come modificato e l'assemblea ne ratifica l'adozione.
- d) In via transitoria ed esclusiva la nomina del comitato etico per la prima volta avverrà in concomitanza con la ratifica da parte dell'assemblea.