



## CODICE ETICO & COMPORTAMENTALE

Rev.:

0

Del:

08/03/21

# COFDICE ETICO & COMPORTAMENTALE SIRENA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE S.P.A. - E.T.S.

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA: 29.06.2021



---

**SIRENA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE S.P.A. E.T.S.**

Sede legale: Via F. Parri, 1 - 64018 Tortoreto (TE)  
Partita IVA 01603210673

## INDICE

<b>1. PRINCIPI GENERALI</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1. Presentazione della Cooperativa</b> .....	<b>4</b>
<b>1.2. Base Sociale e Assetto di Governance</b> .....	<b>5</b>
<b>1.3 Codice Etico</b> .....	<b>6</b>
1.3.1 Natura .....	6
1.3.2 Finalità .....	6
1.3.3 Destinatari .....	6
1.3.4 Interpretazione .....	6
1.3.5 Obbligatorietà .....	6
<b>1.4 Attuazione del Codice</b> .....	<b>7</b>
1.4.1 Adozione ed entrata in vigore .....	7
1.4.2 Implementazione e Vigilanza del Codice .....	7
1.4.3 Violazioni e segnalazioni .....	7
1.4.4 Sanzioni .....	7
<b>2. PRINCIPI VALORIALI</b> .....	<b>8</b>
<b>2.1 Controllo democratico da parte dei soci</b> .....	<b>8</b>
<b>2.2 Cooperazione</b> .....	<b>8</b>
<b>2.3 Efficienza, responsabilità e indipendenza</b> .....	<b>9</b>
<b>2.4 Correttezza e onestà negli affari</b> .....	<b>9</b>
<b>2.5 importanza e Tutela della persona</b> .....	<b>9</b>
<b>2.6 Tutela della legalità e contrasto alla criminalità organizzata</b> .....	<b>9</b>
<b>2.7 Tutela del patrimonio aziendale</b> .....	<b>9</b>
<b>2.8 Tutela della professionalità (diligenza)</b> .....	<b>10</b>
<b>2.9 Tutela dell'ambiente, della comunità e del territorio</b> .....	<b>10</b>
<b>2.10 Solidarietà</b> .....	<b>10</b>
<b>2.11 Conflitto d'interessi</b> .....	<b>10</b>
<b>3. PRINCIPI COMPORTAMENTALI</b> .....	<b>10</b>
<b>3.1 Gestione degli affari e obblighi dei Responsabili di funzione</b> .....	<b>10</b>
<b>3.2 Rapporti con consulenti e partner, fornitori e outsourcers</b> .....	<b>10</b>
<b>3.3 Rapporti con i dipendenti</b> .....	<b>11</b>
<b>3.4 Rapporti con la concorrenza</b> .....	<b>11</b>
<b>3.5 Rapporti con la Pubblica Amministrazione, le Autorità Pubbliche di Vigilanza e le Autorità e Istituzioni Pubbliche</b> .....	<b>11</b>
<b>3.6 Qualità' dei servizi</b> .....	<b>12</b>
<b>3.7 Salute, sicurezza e ambiente</b> .....	<b>12</b>
3.7.1 Salute e sicurezza .....	12
3.7.2 Ambiente .....	12
<b>3.8 Trattamento delle informazioni interne e delle comunicazioni verso l'esterno</b> .....	<b>13</b>
<b>3.9 Riservatezza, tutela dati personali e tutela informatica</b> .....	<b>13</b>
<b>3.10 Dati contabili e controlli interni</b> .....	<b>13</b>
<b>3.11 Conflitti di interesse</b> .....	<b>14</b>
<b>3.12 Legalità e prevenzione dei reati</b> .....	<b>14</b>
3.12.1 Modello penal-preventivo .....	14
3.12.2 Mappatura dei rischi-reato .....	15
3.12.3 Protocolli comportamentali .....	15
3.12.4 Sistema disciplinare interno .....	15
3.12.5 L'Organismo di Vigilanza .....	15
<b>4. DISPOSIZIONI FINALI</b> .....	<b>16</b>



## CODICE ETICO & COMPORTAMENTALE

Rev.:

0

Del:

08/03/21

### Premessa

Il presente Codice Etico e Comportamentale (nel seguito anche solo “Codice” o “Codice Etico”) è lo strumento predisposto dalla SIRENA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE S.P.A. - E.T.S. (di seguito, denominata anche “Cooperativa” o “Cooperativa Sirena”) per definire l'insieme dei valori etici che la Cooperativa riconosce, accetta e condivide.

Attraverso tale Codice Etico la Cooperativa individua i principi e le regole di comportamento in cui riconosce un valore etico positivo al fine di indirizzare la propria attività verso un percorso di legalità, trasparenza, competenza ed efficienza, equità, integrità, sviluppo, concretezza, cooperazione e prospettiva.

La Cooperativa conformerà quindi la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi e delle regole contenute nel presente Codice.

Il Codice Etico, negli elementi citati, interpreta coerentemente i valori etici e comportamentali a cui dovranno attenersi i principali interlocutori. A tal fine, la Cooperativa promuove la conoscenza e l'osservanza del presente Codice e dei relativi aggiornamenti tra tutti i suoi destinatari che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto e a contribuire, nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, all'attuazione e alla diffusione dei principi e delle regole in esso sviluppati.



# CODICE ETICO & COMPORTAMENTALE

Rev.:	0
Del:	08/03/21

## 1. PRINCIPI GENERALI

### 1.1. PRESENTAZIONE DELLA COOPERATIVA

LA SIRENA Cooperativa sociale nasce a Tortoreto nel 2005 con l'obiettivo di far fronte alle carenze di alcuni servizi essenziali sul territorio, per prevenire il disagio, favorire il benessere e conciliare tempi e necessità della collettività, già dal primo anno inizia la sua attività aprendo un Asilo Nido e un Centro di Aggregazione per ragazzi delle scuole elementari e medie. Fondata dall'iniziativa di 16 donne tutte residenti nel Comune di Tortoreto ha ampliato sempre più la gamma delle attività svolte, per migliorare la qualità della vita dei cittadini. Oggi la Coop. Sirena, il cui Presidente dal Dicembre 2008 è il Sig. Giuseppe Savini, è una realtà consolidata nell'ambito della Val Vibrata e rappresenta un importante punto di riferimento per il territorio sulle tematiche dei bambini, degli adolescenti, degli anziani e dei diversamente abili.

Forte di uno staff di circa novanta (90) operatori/operatrici, la Coop. SIRENA è il partner ideale per le istituzioni portatrice di un appeal etico-innovativo, costruito grazie alla qualità dei servizi, alla puntualità nell'erogazione degli stipendi, alla serietà e professionalità dei soci.

La Sirena è in possesso di Autorizzazione provvisoria all'esercizio di servizi socio-assistenziali per anziani e disabili, asilo nido, comunità educative così come previsto dall'art. 11 Legge 328/2000, in attuazione del D.M. 308/2001 e delle direttive provvisorie della Regione Abruzzo

Inoltre, possiede la CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ nella progettazione e realizzazione dei servizi socio-educativi acquisita, ai sensi della UNI EN ISO 9001:2015.

La Cooperativa Sociale Sirena ha sede legale in Tortoreto Lido (TE) Via Parri n.1, sede anche dell'Asilo Nido privato gestito dalla Cooperativa, tutto secondo le vigenti norme di sicurezza

L'appartenenza ad un sistema cooperativo definisce e realizza la missione della Cooperativa Sirena. La Cooperativa crede nel valore e nella forza della cooperazione come ingrediente essenziale per rispondere ai bisogni delle persone, per guardare al futuro e aprirsi a nuove prospettive, dando un contributo concreto allo sviluppo economico e sociale dei territori in cui opera.

Trasparenza, efficienza e concretezza delle azioni sono i criteri che guidano l'impresa della cooperativa sin dall'anno di fondazione. Al primo posto sono sempre state messe le persone che rimarranno sempre una priorità.

La Cooperativa, conformemente alla legge 381/91, non ha scopo di lucro; suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini, ai sensi dell'articolo 1 lett. A) della legge 381/91. La Cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce. Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche. La Cooperativa, per poter curare nel miglior modo gli interessi dei soci e lo sviluppo socio economico e culturale delle comunità, deve cooperare attivamente, con altri enti cooperativi, altre imprese ed imprese sociali e organismi del Terzo Settore, su scala locale, nazionale e internazionale. La Cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali mediante il coinvolgimento delle risorse della comunità, e in special modo volontari ed enti con finalità di solidarietà sociale, attuando in questo modo - grazie anche all'apporto dei soci lavoratori - l'autogestione responsabile dell'impresa. La Cooperativa opera in forma mutualistica e senza fini speculativi tramite la gestione in forma associata dell'impresa che ne è l'oggetto, dando continuità di occupazione lavorativa ai soci alle migliori condizioni economiche, sociali e professionali. Ai fini del raggiungimento degli scopi sociali e mutualistici, i soci instaurano con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma, o in qualsiasi altra forma ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale. Le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative dei soci sono disciplinate da un apposito regolamento ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142. La cooperativa si propone, nel contempo di far conseguire ai propri soci fruitori i servizi che costituiscono oggetto della sua attività. Nella costituzione e nell'esecuzione dei rapporti mutualistici, gli Amministratori devono rispettare il principio di parità di trattamento nei confronti dei soci. In funzione della quantità e della qualità dei rapporti mutualistici, la parità di trattamento deve essere rispettata anche nella ripartizione dei ristorni.<sup>1</sup>

La Cooperativa potrà svolgere la propria attività avvalendosi anche delle prestazioni e dei servizi di soggetti diversi dai Soci.

<sup>1</sup> Cfr. Statuto Cooperativa Sirena art. 3.

I soci della Cooperativa possono essere sia soci cooperatori<sup>2</sup> sia speciali<sup>3</sup> in ragione dell'interesse alla loro formazione professionale.

I servizi erogati dalla Cooperativa Sirena sono:

- Assistenza all'infanzia (Asilo Nido ) per bambini da 6 a 36 mesi,
- Assistenza Scolastica disabili, extrascolastica e domiciliare.
- Assistenza agli anziani,
- Comunità Educativa " Sirena "
- Comunità Educativa " Nemo "
- Comunità Educativa " Dory "
- Centro Studi e progettazione
- Gestione Servizi Case di Riposo
- Trasporto con mezzi propri,
- Progettazione e Gestione di colonie estive

## 1.2. BASE SOCIALE E ASSETTO DI GOVERNANCE

La Cooperativa stabilisce delle regole chiare di ammissione e di recesso dalla posizione di socio. Gli aspiranti soci compiono un percorso di formazione e di socializzazione prima di essere ammessi.

Possono essere soci tutte le persone fisiche aventi la capacità di agire, ed in particolare coloro che abbiano maturato una capacità professionale nei settori di cui all'oggetto della cooperativa o che comunque possono collaborare al raggiungimento dei fini sociali con la propria attività lavorativa o professionale.

L'ammissione è finalizzata allo svolgimento effettivo dello scambio mutualistico e all'effettiva partecipazione del socio all'attività economica della Cooperativa.

Il Consiglio di Amministrazione può deliberare l'ammissione di nuovi soci cooperatori in una categoria speciale in ragione dell'interesse alla loro formazione professionale.

<sup>2</sup> Cfr. Statuto Cooperativa Sirena art. 5 "Possono assumere la qualifica di soci cooperatori le persone fisiche appartenenti alle seguenti categorie: 1) vale a dire persone fisiche che per professione, capacità effettiva di lavoro, attitudine e specializzazione professionale maturate nei settori di cui all'oggetto della cooperativa, possono partecipare direttamente all'attività della cooperativa e cooperare al suo esercizio ed al suo sviluppo, realizzando lo scambio mutualistico attraverso l'apporto delle proprie prestazioni lavorative. Ad essi sono richiesti i requisiti di capacità professionali adeguate allo svolgimento della propria mansione, capacità di lavoro in equipe e/o in coordinamento con gli altri soci e capacità di iniziativa personale in campo lavorativo e - in ogni caso - approvazione dello scopo mutualistico ed adesione al medesimo. 2) soci volontari, persone fisiche che prestano la loro attività lavorativa gratuitamente, esclusivamente per fini di solidarietà ai sensi e per gli effetti della legge 381/91 e nei limiti previsti dalla legge; 3) soci fruitori, persone fisiche che usufruiscono, anche indirettamente, dei servizi della cooperativa. Possono essere soci cooperatori anche le persone giuridiche, pubbliche e private, nei cui statuti sia previsto il finanziamento e lo sviluppo dell'attività delle Cooperative sociali. Ogni socio è iscritto in un'apposita sezione del Libro dei Soci in base alla appartenenza a ciascuna delle categorie su indicate. Non possono in nessun caso essere soci gli interdetti, gli inabilitati, i falliti non riabilitati, nonché coloro che esercitino in proprio imprese in concorrenza con quella della Cooperativa"

<sup>3</sup> Cfr. Statuto Cooperativa Sirena art. 6 "La Cooperativa potrà istituire una categoria speciale di soci cooperatori ai sensi dell'articolo 2527, comma tre, del codice civile, i cui diritti ed obblighi sono disciplinati dal presente articolo. Il numero dei soci ammessi alla categoria speciale non potrà in ogni caso superare un terzo del numero totale dei soci cooperatori. In tale categoria speciale potranno essere ammessi, in ragione dell'interesse al loro inserimento nell'impresa o al fine di completare la loro formazione, soggetti in grado di contribuire al raggiungimento degli scopi sociali. La durata dell'appartenenza del socio a tale categoria speciale, nei limiti di legge, viene fissata dal Consiglio di Amministrazione al momento dell'ammissione. Il socio appartenente alla categoria speciale ha diritto di voto solo nelle deliberazioni relative all'approvazione del bilancio e non può rappresentare altri soci. I soci appartenenti alla categoria speciale non possono essere eletti nel Consiglio di Amministrazione della Cooperativa. Oltre che nei casi previsti dalla legge e dall'articolo 10 del presente statuto, il socio appartenente alla categoria speciale può recedere in qualsiasi momento con un preavviso di almeno tre mesi. Il recesso ha effetto tanto con riguardo al rapporto sociale che al rapporto mutualistico, allo spirare del suddetto termine. Costituiscono cause di esclusione del socio appartenente alla speciale categoria, oltre a quelle individuate dall'articolo 11 del presente statuto: a) l'inosservanza dei doveri inerenti la formazione; b) la carente partecipazione alle Assemblee sociali ed ai momenti di partecipazione predisposti dalla Cooperativa; c) il mancato adeguamento agli standard produttivi della Cooperativa o il non rispetto degli impegni di partecipazione all'attività economica della stessa, finalizzati al proprio inserimento nell'organizzazione aziendale; d) Verificatasi una causa di esclusione, il socio appartenente alla speciale categoria potrà essere escluso dal Consiglio di Amministrazione anche prima della scadenza fissata al momento della sua ammissione. Qualora, al termine del suddetto periodo, il socio appartenente alla categoria speciale non abbia esercitato il diritto di recesso o non sia stato escluso nei casi previsti ai precedenti commi, è ammesso a godere dei diritti che spettano ai soci di cui all'articolo 5 del presente statuto. Il passaggio alla categoria ordinaria di socio cooperatore deve essere comunicato all'interessato e annotato, a cura del Consiglio di Amministrazione, nel libro dei soci. Al socio appartenente alla categoria speciale, per quanto non previsto nel presente titolo, si applicano le disposizioni dei soci cooperatori

La Cooperativa potrà svolgere la propria attività avvalendosi anche delle prestazioni e dei servizi di soggetti diversi dai Soci.

Il modello di amministrazione e controllo prescelto è quello c.d. “tradizionale” con il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Revisore legale dei conti.

L’Assemblea approva tutti i regolamenti che riguardano il rapporto fra soci e cooperativa. La stessa è altresì informata e discute sull’ammissione di nuovi soci.

### **1.3 CODICE ETICO**

#### **1.3.1 Natura**

Il presente Codice Etico è un documento ufficiale della Cooperativa, approvato dal suo Consiglio di Amministrazione quale strumento di auto-normazione vincolante per coloro i quali operino in/per/con la Cooperativa.

#### **1.3.2 Finalità**

Il Codice ha come scopo principale quello di definire e proclamare i valori della Cooperativa, nonché di orientare l’attività al rispetto della legalità e della compliance.

Esso altresì esprime gli impegni e le responsabilità etiche e comportamentali che la Cooperativa assume e attua nell’esercizio della propria attività istituzionale e a cui si uniformano il proprio Personale, i Soci, i Collaboratori e chiunque agisca in nome e per conto della Cooperativa.

Quale componente essenziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 (nel seguito anche “MOG” o “Modello”) della Cooperativa, il presente Codice concorre all’azione di prevenzione della commissione, anche indiretta, dei reati-presupposto di cui alla citata normativa, compiuti o tentati nell’interesse e/o a vantaggio della Cooperativa Sirena, da parte dei soggetti organici, operanti in posizione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione e/o di persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza.

#### **1.3.3 Destinatari**

Sono destinatari del presente Codice:

- i Soci;
- i componenti degli Organi Societari;
- il Personale<sup>4</sup>, ovvero soggetti in posizione di rappresentanza, di amministrazione e di direzione<sup>5</sup> o di persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza<sup>6</sup>;
- i Collaboratori: i Consulenti, i Fornitori di beni e di servizi, anche professionali, gli Outsourcers, i partners commerciali e chiunque svolga attività in nome e per conto della Cooperativa.

Le norme del Codice Etico si applicano senza eccezione alcuna a tutti i suoi destinatari.

È compito in primo luogo del Presidente rendere concreti i valori e i principi contenuti nel Codice Etico, assumendosi la responsabilità verso l’interno e verso l’esterno, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di collaborazione.

#### **1.3.4 Interpretazione**

Eventuali conflitti interpretativi tra i principi e i contenuti della normativa interna e il Codice dovranno intendersi favorevolmente risolti a favore di quest’ultimo.

Il Consiglio di Amministrazione e l’Organismo di Vigilanza (nel seguito “OdV” o “Organismo”) della Cooperativa curano la definizione di ogni problematica inerente agli aspetti interpretativi e applicativi di esso.

#### **1.3.5 Obbligatorietà**

I suddetti Destinatari sono obbligati ad osservare e rispettare i principi del presente Codice e a conformarsi alle regole di comportamento nello stesso indicate.

Per i soggetti in posizione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione la sua osservanza rientra nelle obbligazioni contrattuali e risponde altresì al loro ruolo di leader in ambito aziendale.

<sup>4</sup> Di ogni tipologia, con contratto a tempo indeterminato o determinato

<sup>5</sup> Sono ricompresi in tale categoria anche i soggetti esercenti in via di fatto tali poteri

<sup>6</sup> Cfr. art. 5 del D.Lgs. 231/01

Per il personale dipendente sottoposto alla direzione o vigilanza dei soggetti di cui sopra la sua osservanza rientra nelle obbligazioni contrattuali di tutti i dipendenti ex art. 2104 c.c.

La conoscenza e l'adeguamento alle prescrizioni del Codice rappresentano un requisito indispensabile per la instaurazione e il mantenimento di rapporti di collaborazione con la Cooperativa. Condizione indispensabile che ricorre anche per i collaboratori esterni, i consulenti e i fornitori della Cooperativa. La violazione delle sue prescrizioni compromette il rapporto collaborativo o commerciale di fiducia e viene perseguita con opportune sanzioni, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dall'instaurazione di un procedimento penale, allorché ricorra un reato.

## 1.4 ATTUAZIONE DEL CODICE

### 1.4.1 Adozione ed entrata in vigore

Ogni variazione e/o integrazione dello stesso sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione e diffusa tempestivamente a tutti i destinatari. La Cooperativa assicura:

- la massima diffusione e conoscenza del Codice Etico;
- l'aggiornamento costante dei contenuti del Codice;
- l'interpretazione e l'attuazione delle disposizioni del Codice Etico;
- la verifica di ogni notizia di violazione del Codice Etico;
- la valutazione dei fatti e l'applicazione di adeguate sanzioni, in caso di violazione delle norme del Codice Etico.

### 1.4.2 Implementazione e Vigilanza del Codice

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tesa all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza e alla qualità, la Cooperativa adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole e ai principi del Codice da parte di qualunque soggetto che agisca in nome e/o per conto della Cooperativa ovvero nell'interesse di quest'ultima.

Il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Cooperativa ai sensi del D. Lgs. 231/2001, di cui il presente Codice costituisce parte integrante, è affidato all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, senza vincoli di subordinazione che ne possano impedire o limitare in alcun modo l'attività. Lo stesso Organismo svolge, con imparzialità, continuità, professionalità e autonomia anche la funzione di "garante del codice etico", che si sostanzia nel: promuovere la conoscenza dei contenuti del Codice Etico e assicurarne la diffusione costante dei contenuti; vigilare sull'osservanza del Codice da parte di coloro che all'interno della Cooperativa rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione e da parte di coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza dei primi attraverso verifiche periodiche; verificare ogni notizia di violazione del Codice e informare gli organi e le funzioni aziendali competenti dei risultati delle verifiche eseguite ai fini dell'adozione degli eventuali provvedimenti sanzionatori; vigilare sull'applicazione delle sanzioni disciplinari irrogate per l'accertata violazione del Codice.

### 1.4.3 Violazioni e segnalazioni

I Destinatari del presente Codice debbono segnalare in qualunque momento all'Organismo di Vigilanza qualsiasi violazione del presente Codice. L'Organismo di Vigilanza provvede a valutare tempestivamente la segnalazione, anche interpellando il mittente, il responsabile della presunta violazione e ogni soggetto potenzialmente coinvolto.

La Cooperativa ha istituito un processo idoneo a garantire la ricezione, l'analisi, il trattamento e la tracciabilità di segnalazioni riguardanti sospette condotte non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico, dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dallo stesso ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e dai Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Cooperativa ai sensi del Decreto.

A tutela dei segnalanti, la Cooperativa prevede il divieto di atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

### 1.4.4 Sanzioni

I comportamenti non conformi alle disposizioni contenute nel presente Codice costituiscono illecito disciplinare o inadempimento alle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro dipendente o funzionale o di

collaborazione professionale e comporteranno l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalle vigenti norme di legge e/o dalla contrattazione collettiva, così come richiamate nel "Sistema Disciplinare" del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex D. Lgs. 231/01) di cui il presente Codice costituisce parte integrante.

## 2. PRINCIPI VALORIALI

La Cooperativa sociale SIRENA nella gestione dei servizi socio-educativi si impegna a perseguire i seguenti principi fondamentali:

### 1. Eguaglianza

I servizi sono erogati secondo regole sostanzialmente uguali per tutti, a prescindere da sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche. Tali regole tuttavia, si differenziano e si caratterizzano in funzione delle finalità del servizio e nel rispetto delle caratteristiche delle diverse categorie di utenza, per valorizzarne le peculiarità e le risorse e per essere in grado di offrire soluzioni adeguate e flessibili.

In tal senso ci si impegna a garantire parità di trattamento per tutti i cittadini residenti nel territorio di competenza gestendo, con particolare attenzione, le situazioni inerenti soggetti portatori di handicap e/o appartenenti a fasce sociali deboli.

### 2. Imparzialità, trasparenza e partecipazione

Gli operatori dei diversi servizi svolgono la loro attività secondo criteri di obiettività e neutralità, garantendo comportamenti di imparzialità, cortesia, professionalità verso gli utenti. Tutto il personale è dotato di un cartellino di riconoscimento nel quale sono indicati nome, cognome e qualifica. In tale prospettiva si garantisce la massima semplificazione delle procedure ed una informazione completa e trasparente affinché l'utente possa:

- verificare la corretta erogazione del servizio fornito;
- collaborare al miglioramento dello stesso;
- esercitare il diritto di accesso alle informazioni che lo riguardano;
- esercitare la facoltà di presentare reclami ed istanze e di formulare proposte per il miglioramento del servizio.

### 3. Libertà e collegialità

La programmazione delle attività educative viene realizzata, nel rispetto della libertà del singolo operatore, attraverso momenti collegiali di confronto e di formazione

### 4. Continuità

L'erogazione dei servizi sarà assicurata con regolarità, continuità e senza interruzioni. Eventuali interruzioni o sospensioni delle attività potranno essere determinate solo da:

- Cause di forza maggiore.

### 5. Efficienza ed efficacia

Obiettivo prioritario è il progressivo miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia del servizio grazie all'adozione delle soluzioni organizzative più funzionali a tale scopo.

## 2.1 CONTROLLO DEMOCRATICO DA PARTE DEI SOCI

LA COOPERATIVA SOCIALE SIRENA promuove l'informazione e lo sviluppo di forme di partecipazione democratica alla vita dei propri organi e favorisce il massimo controllo sul proprio operato. I dipendenti, analogamente, favoriscono con il proprio lavoro e i propri comportamenti il raggiungimento di tali obiettivi.

La Cooperativa fornisce in modo trasparente e comprensibile a tutti i soci riuniti in Assemblea alle informazioni per prendere le decisioni e per il controllo dell'operato degli organi gestionali e del Consiglio di Amministrazione.

## 2.2 COOPERAZIONE

La Cooperativa si impegna ad interpretare i principi ispiratori e i valori fondativi della cooperazione in tutti i rapporti che instaura tanto al proprio interno che verso l'esterno.



## CODICE ETICO & COMPORTAMENTALE

Rev.: 0

Del: 08/03/21

### 2.3 EFFICIENZA, RESPONSABILITÀ E INDIPENDENZA

LA COOPERATIVA SOCIALE SIRENA si impegna a svolgere il proprio operato in modo corretto, efficiente, preciso e puntuale, rispondendo delle proprie azioni in modo responsabile e coerente con gli impegni assunti. Tutti i Destinatari del presente Codice si impegnano ad adeguare il proprio comportamento in modo da non danneggiare l'immagine della Cooperativa. Qualora il proprio comportamento dovesse recare danno all'immagine della Cooperativa sociale SIRENA, nei confronti dei responsabili sarà avviato il relativo procedimento disciplinare.

### 2.4 CORRETTEZZA E ONESTÀ NEGLI AFFARI

La Cooperativa adotta un "sistema di governo" ispirato ai più elevati standard di trasparenza, correttezza, efficienza e concretezza nella gestione della propria attività; nell'ambito delle iniziative volte a massimizzare il valore per i soci e garantire la trasparenza dell'operatività del management, la COOPERATIVA SOCIALE SIRENA definisce, attua e adegua progressivamente un sistema di regole di condotta riguardanti sia la propria struttura organizzativa interna sia i rapporti esterni, nella consapevolezza del fatto che la capacità di darsi regole di funzionamento efficienti ed efficaci costituisce uno strumento imprescindibile per rafforzare la reputazione in termini di affidabilità e trasparenza e la fiducia da parte degli "stakeholders".

La Cooperativa nell'erogazione dei servizi e delle informazioni garantisce a tutti pari dignità e trattamento a prescindere dai settori e dai territori di appartenenza o dalla classe dimensionale.

L'eticità dei comportamenti non si valuta, infatti, solo in termini di osservanza della normativa, dello Statuto e dei Regolamenti ma si fonda sulla convinta adesione ai più elevati standard di responsabilità, a partire da quelli individuali. L'impegno della Cooperativa è quello di essere conseguente e coerente a tali principi rendendoli sostenibili.

LA COOPERATIVA SOCIALE SIRENA si impegna, quindi, attraverso una ricerca continua a individuare sempre nuove forme e strumenti che possono consentire ai destinatari del presente Codice di aderire in modo efficace ai suddetti principi tenendo conto anche dei mutamenti nel tessuto socioeconomico.

### 2.5 IMPORTANZA E TUTELA DELLA PERSONA

La Cooperativa, credendo profondamente nell'importanza della trasmissione dei valori, nello svolgimento della propria attività ha sempre messo le persone al primo posto.

Nel rispetto delle norme di legge a tutela dell'integrità fisica e morale la Cooperativa assicura al proprio Personale condizioni di lavoro dignitose, in ambienti sicuri e salubri

La Cooperativa, anche nel rispetto dei principi Costituzionalmente garantiti, cura lo sviluppo dello spirito di appartenenza e condanna qualsiasi forma di discriminazione e/o di abuso nei rapporti interni ed esterni e si impegna a garantire ai propri soci e dipendenti parità di trattamento rispettandone la dignità, i diritti e favorendone la crescita professionale.

La Cooperativa ripugna e contrasta, pertanto, qualsiasi forma di propaganda, istigazione o incitamento alla discriminazione di genere, razziale, etnica e religiosa posta in essere sia nei confronti del proprio personale che di quello dei propri fornitori di business e non.

### 2.6 TUTELA DELLA LEGALITÀ E CONTRASTO ALLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

La Cooperativa promuove l'educazione alla legalità. I Soci e i dipendenti si impegnano ad agire onestamente nei rapporti con le persone, verso le Istituzioni e l'intero sistema economico.

La Cooperativa condanna e rifiuta ogni attività e aggregato di stampo criminale o mafioso (nazionale o internazionale), ogni comportamento contrario alla legge, di qualsiasi natura. Coerentemente previene nell'esercizio della propria attività ogni ipotesi di concorso, appoggio esterno, supporto anche in termini di finanziamento (anche indiretto) o di prestazione di servizi a favore di loro componenti, fiancheggiatori, organizzatori e mandanti.

La Cooperativa crede fortemente nella collaborazione con le forze dell'ordine e con le istituzioni e, pertanto, si impegna a denunciare ogni episodio di attività illegale di cui viene a conoscenza.

### 2.7 TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

I Destinatari del Codice sono responsabili della protezione delle risorse della Cooperativa e del suo patrimonio dovendo prontamente informare il proprio responsabile di funzione di ogni evento potenzialmente dannoso di cui abbiano conoscenza.

## 2.8 TUTELA DELLA PROFESSIONALITÀ (DILIGENZA)

La Cooperativa si impegna affinché i propri Esponenti aziendali agiscano con imparzialità e lealtà, non solo nell'espletamento delle loro mansioni, ma anche nei rapporti con i Terzi. A tal fine le attività sono affidate, curate ed eseguite con indipendenza, diligenza e professionalità.

In tale ottica, la Cooperativa cura la formazione, l'aggiornamento e la crescita professionale del proprio Personale e sensibilizza la base sociale a fare lo stesso in un'ottica di qualificazione e responsabilità dei propri dipendenti.

## 2.9 TUTELA DELL'AMBIENTE, DELLA COMUNITÀ E DEL TERRITORIO

La Cooperativa è sensibile alle tematiche della tutela dell'ambiente e gestisce in modo eco-compatibile l'attività nel rispetto della normativa nazionale e comunitaria vigente e della normativa interna e al bene comune dei contesti in cui opera, favorendo ogni forma di prevenzione dall'inquinamento.

La Cooperativa pone altresì particolare attenzione alla tutela del territorio ed infatti ad ogni lavoro di metanizzazione si accompagna un progetto di riqualificazione e conservazione dei beni architettonici.

LA COOPERATIVA SOCIALE SIRENA esercita un'attenzione costante ad uno sviluppo economico sostenibile salvaguardando i diritti delle generazioni future.

## 2.10 SOLIDARIETÀ

La Cooperativa considera la solidarietà un valore distintivo e un principio ispiratore della propria attività. Nella COOPERATIVA SOCIALE SIRENA il lavoratore e l'azienda non sono controparti ma parti fondamentali del successo aziendale.

La fortissima vocazione sociale che connota l'operato della Cooperativa si traduce da sempre in impegno, presenza attiva per il territorio e sviluppo di azioni solidali.

## 2.11 CONFLITTO D'INTERESSI

I Destinatari sono tenuti ad operare in modo equo e imparziale.

I Destinatari, nell'esercizio dei processi decisionali che possano riguardare la Cooperativa nonché nei rapporti contrattuali con Terzi, non possono perseguire interessi in conflitto, anche solo potenziale o parziale, né possono svolgere, direttamente o indirettamente, attività collaterali che confliggano con gli interessi istituzionali.

## 3. PRINCIPI COMPORTAMENTALI

### 3.1 GESTIONE DEGLI AFFARI E OBBLIGHI DEI RESPONSABILI DI FUNZIONE

La Cooperativa ritiene che il miglioramento continuo dei processi e dei sistemi organizzativi costituisca condizione necessaria per la sua affermazione e la sua crescita.

Pertanto, la Cooperativa condivide i valori con tutta l'organizzazione, incentiva l'apporto dei propri collaboratori e sviluppa le competenze professionali.

Tutte le operazioni poste in essere dalla Cooperativa devono avere una corretta e adeguata registrazione in modo da rendere possibile la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni e individuino il soggetto che ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione.

È interesse primario della Cooperativa che tutti coloro che incorrono in relazioni d'affari con la Cooperativa svolgano le proprie attività in osservanza dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico.

### 3.2 RAPPORTI CON CONSULENTI E PARTNER, FORNITORI E OUTSOURCERS

I rapporti della Cooperativa con Consulenti, Partner, Fornitori e Outsourcers sono ispirati ai principi di correttezza, lealtà, equità e trasparenza nonché al pieno rispetto degli impegni contrattuali assunti.

La selezione dei Consulenti, dei Partner dei Fornitori e degli Outsourcers deve avvenire secondo i principi contenuti nel presente Codice, nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nelle procedure e regolamenti interni, utilizzando la forma scritta, sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, il prezzo dei beni e/o servizi, la capacità di fornire e garantire beni e/o servizi di livello adeguato alle esigenze della Cooperativa.

In ogni caso la Cooperativa si avvarrà di Consulenti, Partner, Fornitori e Outsourcers che operino in conformità alla normativa vigente e ai principi e alle regole previste nel presente Codice.

Nei rapporti con i Consulenti, i Partner, i Fornitori e gli Outsourcers sono vietate dazioni, omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e di valore (modico) tale da non compromettere l'immagine della Cooperativa e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato.

### 3.3 RAPPORTI CON I DIPENDENTI

La Cooperativa è consapevole che il principale fattore di successo è costituito dalle risorse umane:

- promuove il coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali;
- riconosce il contributo professionale delle persone in un contesto di lealtà e fiducia reciproca;
- valorizza le competenze professionali attraverso attività di formazione e crescita;
- adotta sistemi organizzativi improntati all'integrità e all'imparzialità.

Le risorse umane costituiscono un fattore indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo e il successo di un'impresa. Pertanto, la Cooperativa, per il tramite delle funzioni aziendali competenti, seleziona e gestisce i Dipendenti seguendo una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità e prevedendo programmi volti all'aggiornamento professionale e all'acquisizione di nuove competenze.

La Cooperativa si impegna a creare un ambiente di lavoro, che oltre ad essere adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute personale dei Dipendenti ai sensi della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione, favorisca la collaborazione reciproca e lo spirito di squadra nel rispetto della personalità individuale, e sia immune da pregiudizi, intimidazioni, illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

I documenti (su supporto cartaceo o informatico), gli strumenti di lavoro, gli impianti e ogni altro bene materiale di proprietà della Cooperativa, sono utilizzati esclusivamente per la realizzazione dei fini istituzionali, attraverso l'esercizio delle personali mansioni e custoditi con le modalità da essa fissate.

I regali od omaggi offerti e ricevuti, salvo quelli di modico valore (che si sostanzia in euro 100), devono essere documentati in modo adeguato a consentire le necessarie verifiche e devono essere preventivamente autorizzati dal responsabile aziendale competente e segnalati all'Organismo di Vigilanza.

Gli Esponenti aziendali della Cooperativa non sono autorizzati ad accettare, per sé o per altri, alcuna forma di dono, omaggio, compenso, utilità o servizio, di qualsiasi natura anche non avente carattere economico, volti ad influenzare o comunque a realizzare trattamenti di favore nell'espletamento delle proprie mansioni o in qualsiasi attività posta in essere o altrimenti collegabile alla Cooperativa.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo od omaggio, elargizioni in denaro, ovvero concedere o promettere vantaggi o altre utilità a terzi (o a loro familiari), come a pubblici funzionari o incaricati di pubblico servizio (nazionali o esteri) al fine di acquisire trattamenti di favore per la Cooperativa e per il Gruppo. Le spese di rappresentanza devono essere opportunamente autorizzate e documentate.

La Cooperativa si impegna a favorire le azioni sociali previste in materia dalla contrattazione collettiva.

### 3.4 RAPPORTI CON LA CONCORRENZA

La Cooperativa crede nella libera e leale concorrenza e informa le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premino la capacità, l'esperienza e l'efficienza.

### 3.5 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, LE AUTORITÀ PUBBLICHE DI VIGILANZA E LE AUTORITÀ E ISTITUZIONI PUBBLICHE

I rapporti con la Pubblica Amministrazione, con le autorità pubbliche di vigilanza nonché con le autorità e le istituzioni pubbliche devono essere intrapresi e gestiti dai Destinatari nell'assoluto e rigoroso rispetto della normativa vigente, dei principi e delle regole fissati nel presente Codice e nelle procedure e nei regolamenti interni.

La Cooperativa, per quanto possibile, in tali rapporti eviterà di essere rappresentato da un'unica persona fisica, sul presupposto che la pluralità di soggetti consente di minimizzare il rischio di rapporti interpersonali non coerenti con la volontà della Cooperativa stessa.

La Cooperativa adotterà adeguati meccanismi di controllo e di tracciabilità dei flussi informativi destinati alla P.A., alle autorità pubbliche di vigilanza od alle autorità o istituzioni pubbliche.

Nel corso di processi penali, civili o amministrativi è fatto divieto di intraprendere direttamente o indirettamente alcuna azione illecita che possa favorire o danneggiare una delle parti in causa.

### 3.6 QUALITÀ' DEI SERVIZI

La Cooperativa persegue la soddisfazione dei Soci e della propria Clientela e cura le loro richieste e aspettative, con garanzia di professionalità e flessibilità.

I Destinatari operano sempre nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti in materia di tutela della Concorrenza.

I servizi sono erogati ai soli soggetti dei quali sia stata verificata la non appartenenza ad organizzazioni criminali (nazionali o internazionali).

La Società ha ottenuto la certificazione UNI EN ISO 9001:2015.

### 3.7 SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Tutti i dipendenti della Cooperativa sono tenuti, nell'ambito delle proprie funzioni, a partecipare al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza propria, di colleghi e di terzi.

#### 3.7.1 Salute e sicurezza

La Cooperativa rispetta le prescrizioni in materia di Sicurezza e Igiene sui luoghi di lavoro ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 81/2008, T.U.S.L. ed esercita un monitoraggio costante sui propri luoghi di lavoro, nonché sulla sicurezza e incolumità di persone e cose in tutti i luoghi in cui esercita la propria attività.

La Cooperativa considera un investimento produttivo la destinazione alla sicurezza di risorse umane, professionali, organizzative, tecnologiche ed economiche.

La Cooperativa ritiene infatti di primaria importanza la salvaguardia della sicurezza e della salute dei lavoratori, ponendosi come obiettivo non solo il rispetto di quanto richiesto dalle specifiche norme in materia, ma un'azione volta al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Ritiene inoltre che il programma di prevenzione non possa prescindere dalla partecipazione convinta e consapevole di tutte le mansioni aziendali. Risulta quindi necessaria la continua e adeguata diffusione della cultura della sicurezza a tutti i livelli.

#### 3.7.2 Ambiente

L'ambiente è un bene di cui la Cooperativa promuove la salvaguardia attraverso un efficace sistema di gestione che ottemperi alla normativa vigente in materia.

I destinatari del presente Codice contribuiscono, nello svolgimento delle proprie funzioni, al processo di protezione dell'ambiente.

Per la Cooperativa, infatti, il rispetto dell'ambiente rappresenta un valore di base per la soddisfazione di una delle esigenze primarie del singolo cittadino e dell'intera comunità.

Ogni attività viene svolta nel pieno rispetto della legislazione e regolamentazione ambientale applicabile.

	<h1>CODICE ETICO &amp; COMPORTAMENTALE</h1>	Rev.:	0
		Del:	08/03/21

La Cooperativa orienta le proprie scelte in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, non limitandosi nello svolgimento della propria attività al rispetto della normativa vigente ma agendo sempre nell'ottica di un costante rispetto dell'ecologia, dell'ecosostenibilità e dell'efficientamento energetico.

La gestione operativa della Cooperativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di protezione ambientale.

### 3.8 TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI INTERNE E DELLE COMUNICAZIONI VERSO L'ESTERNO

Ogni informazione, documento od altro materiale ottenuto dai destinatari del presente Codice in funzione del proprio rapporto professionale con la Cooperativa è strettamente riservato.

Coloro che, in ragione dell'esercizio delle proprie funzioni, abbiano accesso a informazioni privilegiate riguardanti la Cooperativa (a titolo esemplificativo informazioni riguardanti cambiamenti di management, progetti di acquisizione, fusione, scissione, piani strategici, budget, business plan), non possono usarle a proprio vantaggio e/o di quello di familiari, di conoscenti o di terzi.

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera, chiara e trasparente.

### 3.9 RISERVATEZZA, TUTELA DATI PERSONALI E TUTELA INFORMATICA

La Cooperativa opera in conformità con le disposizioni del Reg. U.E. n. 679/2016, GDPR, e con il "Testo Unico Privacy", D. Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003, come modificato dal D. Lgs. n. 101/2018, nonché con i regolamenti attuativi e le istruzioni del Garante Privacy.

Viene tutelato il diritto soggettivo delle persone fisiche interessate alla riservatezza dei propri dati personali, garantendo che i trattamenti non ledano i loro diritti e le loro libertà e vengano effettuati in modo lecito, corretto e trasparente mediante misure tecniche e organizzative adeguate ad un congruo livello di sicurezza.

Le risorse informatiche sono un efficace strumento di gestione e di controllo che i destinatari del presente Codice sono tenuti ad utilizzare esclusivamente per lo svolgimento delle attività di propria competenza e nel pieno rispetto delle modalità stabilite dalla Cooperativa nell'ambito delle procedure e dei regolamenti interni.

La Cooperativa persegue un utilizzo degli strumenti informatici corretto e volto ad evitare ogni uso che comporti la raccolta, l'archiviazione e/o la diffusione di dati e di informazioni per fini diversi da quelli consentiti.

### 3.10 DATI CONTABILI E CONTROLLI INTERNI

La Cooperativa si ispira ai principi di veridicità, accuratezza, completezza e chiarezza nello svolgimento dell'attività di registrazione contabile al fine di garantire ai soci e ai terzi una chiara e veritiera rappresentazione della situazione economica, patrimoniale e finanziaria.

La registrazione di ogni operazione o transazione nel sistema di contabilità aziendale sarà eseguita secondo i criteri stabiliti dalla legge e i principi contabili applicabili.

Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni od irregolarità nella tenuta della contabilità e della relativa documentazione o comunque di violazioni dei principi del presente Codice o delle procedure o regolamenti interni, è tenuto a riferirne tempestivamente al proprio superiore gerarchico il quale ne darà pronta notizia all'Organismo di Vigilanza che eseguirà le dovute verifiche.

La Cooperativa gestisce l'assunzione dei costi attraverso un trasparente processo di autorizzazione, di verifica della rispondenza e qualità dei servizi ricevuti.

Tutti i soggetti coinvolti nella gestione delle operazioni societarie devono conformarsi alle prescrizioni di legge e devono assicurare la stretta osservanza delle prescrizioni comportamentali e degli obblighi (positivi e negativi) di vigilanza e di controllo di cui al Modello 231/01 adottato.

Infine, i membri degli Organi societari e il Personale della Cooperativa non devono essere implicati, né coinvolti, neanche a titolo di concorso, in operazioni che possano sostanziare il riciclaggio o l'autoriciclaggio di proventi da attività criminali o, in genere, illecite.

L'elargizione di eventuali doni, contributi a privati ad enti pubblici e non profit così come le sponsorizzazioni e le erogazioni liberali devono risultare coerenti con i principi valoriali della Cooperativa autorizzate e assunte dal Consiglio di Amministrazione e in nessun caso finalizzate ad ottenere un vantaggio illecito.

La cooperativa garantisce il massimo di informazioni sulla gestione economica e sulla situazione mutualistica e in generale sull'andamento della cooperativa ai propri soci.

La cooperativa adotta misure rivolte ad aumentare la trasparenza dei dati finanziari e di bilancio, inclusa la nota integrativa, anche attraverso la loro pubblicazione integrale nel sito internet della società.

### 3.11 CONFLITTI DI INTERESSE

I destinatari del Codice devono evitare ogni possibile conflitto di interesse, con particolare riferimento ad interessi personali o familiari quando potrebbero influenzarne l'indipendenza di giudizio nel decidere quale sia il miglior interesse per la Cooperativa e il modo più opportuno per perseguirlo.

La Cooperativa si adopera al fine di garantire una gestione delle possibili ipotesi di conflitto di interesse al fine di colmare l'asimmetria informativa che potrebbe derivare. A tal fine, nel caso di realizzarsi delle situazioni di cui sopra deve essere immediatamente riferita al proprio responsabile e all'Organismo di Vigilanza.

Non è quindi consentito perseguire interessi propri a danno degli interessi della Cooperativa, fare un uso personale non autorizzato dei beni aziendali o delle informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, detenere interessi direttamente o indirettamente o svolgere mansioni di qualunque genere in società concorrenti ovvero nelle attività dei Consulenti o dei Partner.

A titolo esemplificativo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- l'utilizzo della propria posizione all'interno della Cooperativa o delle informazioni acquisite in relazione alla propria attività lavorativa in modo che si possa creare un conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi aziendali;
- accettazione di denaro, favori o utilità da persone o terzi che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la Cooperativa.

### 3.12 LEGALITÀ E PREVENZIONE DEI REATI

Il D. Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 ha introdotto il principio della responsabilità "amministrativa" personale dell'ente collettivo per illecito amministrativo dipendente da reato.

L'ente collettivo può essere sanzionato con l'irrogazione di una sanzione pecuniaria e/o interdittiva laddove il reato sia stato compiuto, nel suo "interesse o vantaggio", da soggetti ad esso organicamente legati e operanti in posizione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione ovvero di persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza.

#### 3.12.1 Modello penal-preventivo

Gli artt. 6 e 7 D. Lgs. cit. prevedono, tuttavia, il beneficio d'esimente da responsabilità, quand'anche un reato-presupposto sia stato compiuto<sup>7</sup>, allorché l'Organo amministrativo abbia spontaneamente adottato, ed efficacemente implementato, ante reato, un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" idoneo a prevenirne la commissione e abbia affidato ad un Organismo specifico e indipendente – l'Organismo di Vigilanza, per l'appunto - il compito di vigilanza e controllo, realizzando così un'efficace ed effettiva azione penal-preventiva.

Il MOG viene aggiornato a cura dell'Organismo di Vigilanza in occasione di novelle legislative e/o di modifiche organizzative od operative, o qualora l'OdV lo ritenga necessario.

<sup>7</sup> Viene richiesta all'ente collettivo l'adozione di adeguati strumenti organizzativi, gestionali e di controllo idonei a prevenire la commissione di reati-presupposto della medesima specie. In difetto, all'ente può essere imputata la responsabilità per il "deficit organizzativo" che ha causato o agevolato la commissione di un reato.

### **3.12.2 Mappatura dei rischi-reato**

Nell'ottica penal-preventiva, effettua - periodicamente ovvero qualora si verificano modificazioni di rilievo organizzativo, strutturale o operativo - il censimento e la graduazione delle concrete potenzialità commissive dei singoli reati di cui al Catalogo ex D. Lgs. 231/2001 vigente, rispetto alle funzioni e ai processi gestiti dal proprio Personale.

### **3.12.3 Protocolli comportamentali**

Quale componente essenziale del MOG, i Protocolli comportamentali (generali e speciali) definiscono le specifiche prescrizioni comportamentali obbligatorie e gli strumenti di controllo idonei a gestire i rischi-reato "mappati".

A tali standard comportamentali devono uniformarsi i soggetti che operano nelle funzioni/processi valutati come "sensibili", pena l'applicazione di misure disciplinari.

### **3.12.4 Sistema disciplinare interno**

Il trasgressore (di qualsiasi livello gerarchico) delle prescrizioni di cui al presente Codice Etico e del MOG ne risponde in sede disciplinare.

Nei suoi confronti l'Organo Amministrativo e/o il Datore di lavoro, potrà irrogare la sanzione disciplinare ritenuta congrua tra quelle predefinite per ciascuna tipologia di violazione, al termine di un procedimento interno di accertamento nel rispetto delle garanzie di cui allo Statuto dei Lavoratori e del CCNL applicabile.

A tal fine la Cooperativa ha adottato un proprio Sistema Disciplinare interno, cui si rinvia.

### **3.12.5 L'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è la funzione appositamente istituita dal Consiglio di Amministrazione cui competono le funzioni di vigilanza e di cura dell'aggiornamento del MOG<sup>8</sup>.

Esso è autonomo e indipendente e opera con continuità. Per la sua istituzione, il Consiglio di Amministrazione determina la configurazione dell'Organismo, il numero di componenti e i principi generali regolanti la durata, la sostituzione, il rinnovo, il compenso e il budget di dotazione.

In tali limiti, l'OdV insediato ha poteri di autorganizzazione, regolamentazione e funzionamento e può avvalersi di consulenti esterni.

L'OdV per l'esercizio delle proprie funzioni con autonomia e indipendenza è dotato dal Consiglio di Amministrazione di un budget di dotazione congruo, da reintegrare annualmente, che potrà essere direttamente utilizzato, salvo l'obbligo di rendicontazione periodica.

L'Organismo redige, con cadenza semestrale, una Relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione, illustrando gli interventi necessari e strumentali a migliorare la funzionalità ed efficacia del sistema di prevenzione penale adottato.

L'OdV, da ultimo ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, commi 2 bis, 2 ter e 2 quater – come introdotti dalla L. n. 179/2017, c.d. Whistleblowing – garantisce l'adozione e l'operatività di idonee procedure di ricezione e verifica delle segnalazioni indirizzate alla Cooperativa.

Le segnalazioni potranno essere inviate all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza, o ad ogni altro canale individuato della Cooperativa, con tutela dei soggetti segnalanti da ogni misura discriminatoria o ritorsiva nei loro confronti, a prescindere dalla veridicità della segnalazione – salvo che sia lesiva per la Cooperativa - nonché circa la riservatezza della loro identità.

<sup>8</sup> Art. 6, c.1., let. b del D. Lgs. 231/01.

	<b>CODICE ETICO &amp; COMPORTAMENTALE</b>	Rev.:	0
		Del:	08/03/21

#### **4. DISPOSIZIONI FINALI**

Nell'aspetto comportamentale, il Codice trova attuazione coordinata con le prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con finalità penal-preventiva ex D. Lgs. n. 231/2001 adottato dal Cooperativa, di cui costituisce un componente essenziale.

Ogni modifica del presente documento richiede la formale approvazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere o su proposta dell'Organismo di Vigilanza.