

CODICE ETICO

Indice

Titolo I. Introduzione

Articolo 1 - Finalità e contenuti del Codice Etico

Articolo 2 - Destinatari e diffusione del Codice

Articolo 3 - Efficacia del Codice

Articolo 4 - Attuazione e aggiornamenti del Codice

Titolo II. Principi etici generali

Articolo 5 - Trasparenza

Articolo 6 - Correttezza

Articolo 7 - Efficienza

Articolo 8 - Spirito di servizio

Articolo 9 - Valorizzazione professionale e collaborazione tra colleghi

Articolo 10 - Concorrenza

Titolo III. Criteri di condotta nei rapporti con gli stakeholder

Articolo 11 - Principi generali

Articolo 12 - Rapporti con i Clienti

Articolo 13 - Rapporti con i Committenti

Articolo 14 - Rapporti con i Fornitori

Articolo 15 - Politiche del Personale

Articolo 16 - Rapporti con i Soci

Articolo 17 - Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Articolo 18 - Rapporti con Partiti Politici, Organizzazioni Sindacali e Associazioni

Articolo 19 - Contributi e Sponsorizzazioni

Articolo 20 - La Sostenibilità

Articolo 21 - L'Ambiente

Titolo IV. Criteri di prevenzione delle discriminazioni e tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori

Articolo 22 – Premessa e principi generali

Articolo 23 – Concetto di non discriminazione, equità ed uguaglianza

Articolo 24 – La molestia sessuale

Articolo 25 – La molestia morale o violenza psicologica

Titolo V. Violazioni e Sanzioni del Codice etico

Articolo 26 - Violazioni

Articolo 27 - Sanzioni

Articolo 28 - Violazioni al Codice Etico correlate al D.Lgs 231/01 e s.m.i.

Titolo I

Introduzione

Articolo 1 - Finalità e contenuti del Codice Etico

Il presente Codice Etico (di seguito Codice) individua i principi generali e le regole di comportamento cui viene riconosciuto un valore etico positivo.

Il Codice ha lo scopo di indirizzare l'agire della cooperativa verso comportamenti etici attraverso l'introduzione di un complesso di regole comportamentali il cui rispetto costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della propria missione cooperativa.

Il Codice disciplina le condotte rilevanti, sotto il profilo etico, con lo scopo di rendere trasparente l'attività della cooperativa e di indirizzarne lo svolgimento, in considerazione anche dell'impegno della cooperativa a contribuire allo sviluppo socio economico del territorio in cui opera per mezzo dell'organizzazione e dell'erogazione di servizi pubblici.

Articolo 2 - Destinatari e diffusione del Codice

Le disposizioni del Codice sono vincolanti per i comportamenti di tutti i soci, degli amministratori della cooperativa, dei suoi dirigenti, dipendenti, consulenti e di chiunque vi instauri, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, in Italia o all'estero, rapporti di collaborazione o di partnership.

I destinatari delle norme del Codice sono tenuti ad osservare le prescrizioni in esso contenute e ad adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi espressi.

La cooperativa si impegna a richiamare l'osservanza delle disposizioni del presente Codice in tutti i rapporti economici da essa instaurati e a dare al medesimo la maggiore diffusione possibile.

A tal fine, il Codice è messo a disposizione di qualunque interlocutore della cooperativa e copia dello stesso è consegnata a tutti i suoi soci e dipendenti.

Articolo 3 - Efficacia del Codice

I comportamenti prescritti dal presente Codice integrano, sotto il profilo etico, la condotta rilevante ai fini del compiuto e corretto assolvimento degli obblighi di fedeltà e diligenza attesi da soci e dipendenti, nonché del generale obbligo di buona fede esigibile dai collaboratori a qualunque titolo e dai fornitori di prestazioni di servizi.

L'inosservanza dei comportamenti cui la cooperativa attribuisce esplicitamente valore etico è proporzionalmente sanzionata, ricorrendone gli estremi, sotto il profilo civile, penale e disciplinare.

Articolo 4 - Attuazione e aggiornamenti del Codice

Il Codice è adottato dalla Società mediante delibera del proprio Consiglio di Amministrazione, potrà essere modificato e integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti, delle indicazioni e delle proposte che potranno essere formulate dall'assemblea dei soci e dall'Organismo di Vigilanza previsto dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i.

Titolo II

Principi etici generali

Costituiscono principi etici generali della cooperativa i principi di trasparenza, correttezza, efficienza, spirito di servizio, collaborazione tra colleghi e valorizzazione professionale, rispetto, concorrenza.

I principi etici generali informano l'operato di tutti i destinatari delle disposizioni del Codice.

Articolo 5 - Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, chiarezza e completezza dell'informazione.

L'osservanza di tale principio implica l'impegno a fornire le dovute informazioni, sia all'esterno che all'interno della cooperativa, in modo chiaro e completo, adottando una comunicazione verbale o scritta, di facile e immediata comprensione e previa verifica dei requisiti dell'informazione stessa.

Nelle informazioni rese nei confronti dei clienti, così come nella formulazione dei contratti, la cooperativa comunica in modo chiaro e comprensibile, assicurando sempre il mantenimento di condizioni paritetiche.

Articolo 6 - Correttezza

Il principio di correttezza implica il rispetto da parte di tutti, nell'espletamento nella propria attività lavorativa e professionale, dei diritti di ciascun soggetto coinvolto, al di là della mera osservanza della Legge e del Contratto di Lavoro.

Tale rispetto è da intendersi anche sotto il profilo della privacy. Ciò impone anche il rifiuto di qualsiasi situazione che crei discriminazione nei confronti del personale, o possibili conflitti di interesse tra la cooperativa e coloro che prestano la propria attività nell'interesse della medesima.

Articolo 7 - Efficienza

Il principio dell'efficienza richiede che in ciascuna attività lavorativa sia posta la migliore qualità professionale secondo gli standard più avanzati di ciascun settore e profilo di attività.

Nelle prestazioni e nell'erogazione dei servizi dovranno sempre essere perseguiti l'impegno ad offrire un servizio adeguato alle esigenze del cliente e gli standard più avanzati di economicità nella gestione delle risorse impiegate.

Articolo 8 - Spirito di servizio

Il principio dello spirito di servizio implica la fondamentale condivisione della missione cooperativa.

Ciò comporta che ciascun destinatario delle disposizioni del Codice si ispiri costantemente, nei propri comportamenti, all'obiettivo ultimo di fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità alla collettività, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità, alle più eque condizioni economiche e normative, senza alcuna arbitraria discriminazione.

Articolo 9 - Valorizzazione professionale e collaborazione tra colleghi

Le risorse umane costituiscono il fattore fondamentale per lo sviluppo e la crescita delle attività della cooperativa e, su questo presupposto, la cooperativa ne tutela e ne promuove la crescita professionale allo scopo di accrescere il patrimonio di competenze possedute.

I comportamenti tra i soci e i dipendenti, a tutti i livelli e gradi di responsabilità, e tra questi ultimi e i collaboratori, sono costantemente e reciprocamente mirati ad agevolare la migliore prestazione possibile.

Articolo 10 - Rispetto

La cooperativa intende sostenere il valore delle diversità e favorire il rispetto reciproco delle persone in quanto tali, condannando ogni discriminazione basata sull'origine razziale o etnica o sul sesso, nel pieno rispetto della tutela dei diritti di libertà e di dignità di ciascuno.

Articolo 11 - Concorrenza

La cooperativa intende sviluppare il valore della concorrenza operando secondo principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.

Titolo III

Criteria di condotta nei rapporti con gli stakeholder

Articolo 12 - Principi generali

La cooperativa, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto della normativa vigente.

Tutte le attività sono svolte nel rispetto dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate.

La cooperativa esige dai propri soci, dipendenti, partner e in genere da chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, anche di fatto:

- il rispetto delle norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate;
- comportamenti corretti, tali da non pregiudicare l'affidabilità morale e professionale.

La cooperativa, pertanto, adotta misure necessarie affinché il vincolo del rispetto della normativa vigente, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate, sia fatto proprio e praticato da soci e dipendenti, nonché da partner, fornitori, clienti e da ogni altro soggetto nell'ambito dei rapporti intrattenuti.

Articolo 13 - Rapporti con i Clienti

13.1. Uguaglianza ed imparzialità

La cooperativa si impegna a soddisfare i propri clienti in adempimento agli obblighi fissati dalla normativa vigente, dal Contratto e dagli standard di qualità prefissati.

La cooperativa si impegna altresì a non discriminare i propri clienti, ad instaurare un rapporto caratterizzato da elevata professionalità, orientato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca e all'offerta della massima collaborazione.

13.2. Contratti e comunicazioni con i clienti

I contratti e le comunicazioni con i clienti devono essere:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori (ad esempio, per la clientela diffusa, evitando clausole comprensibili soltanto agli esperti e illustrando in modo chiaro ogni voce di costo);
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

13.3. Qualità e customer satisfaction

La cooperativa si impegna a garantire il raggiungimento degli standard di qualità e sicurezza previsti e a monitorare periodicamente la qualità del servizio prestato al cliente.

13.4. Interazione con i clienti

La cooperativa si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami da parte dei clienti e delle associazioni a loro tutela, avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi, con particolare riguardo anche ai clienti portatori di handicap.

Articolo 14 - Rapporti con i Committenti

La cooperativa valuta attentamente la congruità e la fattibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche, in modo da rilevare tempestivamente le anomalie e in nessun caso assumendo impegni contrattuali che possano metterla nelle condizioni di dover ricorrere ad inammissibili risparmi sulla qualità della prestazione, sui costi del personale o sulla sicurezza del lavoro.

Nei rapporti con la committenza, la cooperativa assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli stessi.

Articolo 15 - Rapporti con i Fornitori

15.1. Scelta del fornitore

Le modalità di scelta del fornitore sono regolate da principi comuni a tutto il Gruppo Arcobaleno in conformità alle norme vigenti.

La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi materiali e immateriali devono avvenire nel rispetto dei principi di trasparenza, di concorrenza, di parità delle condizioni dei presentatori delle offerte e sulla base di valutazioni obbiettive, in merito alla competitività, alla qualità, all'utilità e al prezzo della fornitura.

Nella selezione del fornitore, la cooperativa dovrà tenere conto della capacità di garantire l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, della disponibilità di mezzi e strutture organizzative e della capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza.

15.2. Trasparenza e integrità

Le relazioni con i fornitori sono regolate da opportune procedure e dalle norme del presente Codice, per garantire la massima trasparenza. Tali relazioni comprendono anche i contratti finanziari e di consulenza, regolati, inoltre, dalle disposizioni vigenti in materia.

La stipula di un contratto con un fornitore deve basarsi sempre su rapporti di estrema chiarezza, evitando forme di dipendenza. Così, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- qualsiasi contratto il cui importo stimato risulti superiore al 50% del volume d'affari del fornitore deve essere comunicato alla cooperativa secondo le procedure previste;
- di norma, sono evitati i progetti vincolanti di lungo periodo con contratti a breve termine che necessitano di continui rinnovi con revisione dei prezzi, oppure contratti di consulenza senza un adeguato trasferimento di know-how;
- non è ritenuto corretto indurre un fornitore a stipulare un contratto a lui sfavorevole lasciandogli intendere un successivo contratto più vantaggioso.

La cooperativa provvede a monitorare la congruità delle prestazioni o dei beni forniti rispetto al corrispettivo pattuito. A tal fine, è previsto:

- un sistema adeguato di ricostruzione della documentazione a supporto delle scelte adottate.

15.3 Tutela degli aspetti etici nelle forniture

La cooperativa si impegna a promuovere, nell'ambito delle attività di approvvigionamento, il rispetto delle condizioni ambientali e ad assicurare che esse siano svolte in modo conforme ai principi etici e di legge, richiedendo per particolari forniture e servizi requisiti di rilevanza sociale.

A tal fine, nei contratti con fornitori di Paesi a rischio, definiti tali dalle organizzazioni riconosciute, sono introdotte clausole contrattuali che prevedono:

- un'autocertificazione da parte del fornitore dell'adesione a specifici obblighi sociali (per esempio, misure che garantiscano ai lavoratori il rispetto dei diritti fondamentali, i principi di parità di trattamento e di non discriminazione, la tutela del lavoro minorile);
- la possibilità di avvalersi di azioni di controllo presso le unità produttive o le sedi operative della cooperativa fornitrice, al fine di verificare il soddisfacimento di tali requisiti.

15.4 Obblighi per il personale che cura gli approvvigionamenti

15.4.1 Imparzialità

Il socio o il dipendente garantisce la parità di trattamento delle imprese che vengano in contatto con la cooperativa. Egli si astiene dal compimento di qualsiasi atto arbitrario che possa produrre effetti negativi sulle imprese nonché da qualsiasi trattamento preferenziale; inoltre non rifiuta e non accorda ad alcuno prestazioni o trattamenti che siano normalmente rifiutati o accordati ad altri.

15.4.2 Riservatezza

Il socio o il dipendente, al fine di tutelare la riservatezza delle informazioni comunicate dalle imprese che entrano in contatto con la cooperativa:

- si astiene dal diffondere e dall'utilizzare, a scopo personale, le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio, fermo restando il rispetto delle norme e dei regolamenti posti a tutela del diritto di informazione e di accesso.

15.4.3 Indipendenza e dovere di astensione

Il socio o il dipendente non svolge alcuna attività contrastante con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio ed evita ogni coinvolgimento in situazioni che possano nuocere agli interessati o all'immagine della cooperativa.

Il socio o il dipendente rende noto al CdA della Cooperativa la propria partecipazione ad organizzazioni o ad altri organismi le cui attività si intersechino con lo svolgimento dell'attività negoziale propria dell'ufficio.

Il socio o il dipendente opera in posizione di autonomia ed evita di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.

15.4.4 Regali ed altre utilità

Il socio o il dipendente non chiede né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità offerti da fornitori, appaltatori o ditte concorrenti o comunque interessate alle forniture e agli appalti indetti dalla cooperativa.

Il socio o il dipendente non accetta dai fornitori, dagli appaltatori e da qualsivoglia contraente della cooperativa, per uso e/o vantaggio personale o di terzi, utilità spettanti all'acquirente in relazione all'acquisto di beni e servizi per ragioni di ufficio.

15.4.5 Attività collaterali

Il socio o il dipendente non accetta da soggetti diversi dalla cooperativa retribuzioni o altre prestazioni in denaro o in natura, né incarichi di collaborazione in qualsivoglia forma e/o modalità.

Il socio o il dipendente che intende stipulare contratti a titolo privato con imprese con le quali ha concluso contratti di appalto per conto della cooperativa, ne dà preventiva comunicazione al CdA della Cooperativa.

15.4.6 Esecuzione del contratto

La valutazione del rispetto delle condizioni contrattuali è effettuata in modo oggettivo e deve risultare da documentazione scritta. La relativa contabilizzazione sarà conclusa nei tempi stabiliti.

Articolo 16 - Politiche del Personale

16.1 Doveri dei soci e dei dipendenti

A ciascun socio o dipendente viene chiesta la conoscenza del Codice e delle norme di riferimento che regolano l'attività, nell'ambito della sua funzione.

I Soci e i dipendenti della cooperativa hanno l'obbligo di astenersi dai comportamenti contrari a tali norme, di rivolgersi ai propri superiori in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse e di riferire tempestivamente ai superiori qualsiasi notizia relativa a possibili violazioni e qualsiasi richiesta sia stata loro rivolta di agire in violazione delle norme; obbligo di chi riceve tali notizie è quello di mantenere la riservatezza circa l'identità del denunciante.

E' compito di ciascun Responsabile di Unità/Funzione della cooperativa, rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri soci e dipendenti e impedire qualunque tipo di ritorsione.

16.2 Doveri dei Responsabili

I Responsabili sono tenuti ad osservare, come tutti i soci e i dipendenti, la normativa vigente e il presente Codice.

Sono tenuti, altresì, a vigilare sull'osservanza della normativa e del Codice da parte dei soci e dei dipendenti, adottando a tal fine i provvedimenti e i controlli necessari. I controlli sono effettuati anche in forma diretta e adeguati alla tipologia di attività da verificare.

Viene garantita la massima collaborazione durante eventuali controlli effettuati da autorità amministrative o giudiziarie.

16.3 Selezione del personale ed assunzione

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze della cooperativa, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

La funzione del personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione, evitando, in particolare, che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela o consanguineità con il candidato; il personale addetto alle selezioni è tenuto a dichiarare la presenza, tra i candidati, di propri parenti o consanguinei e astenersi dall'attività.

Il personale è assunto con regolare contratto e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare né alcuno sfruttamento di forme di collaborazione particolari.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ciascun collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dai contratti della cooperativa;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute, associati all'attività lavorativa.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

16.4 Gestione del personale

La cooperativa evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra i profili attesi e profili posseduti dai collaboratori (per esempio, in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito (per esempio, assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti).

L'accesso ai ruoli e agli incarichi è stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in genere della cura dei figli.

La valutazione dei collaboratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili e la funzione del Personale.

Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, la funzione personale opera per impedire forme di nepotismo (per esempio, escludendo rapporti di dipendenza gerarchica tra collaboratori legati da vincoli di parentela).

16.5 Valorizzazione e formazione delle risorse

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori (ad esempio, la job rotation, affiancamento a personale esperto, esperienze finalizzate alla copertura di incarichi di maggiore responsabilità).

In quest'ambito, riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del collaboratore, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.

La cooperativa mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi, residenziali e a distanza, con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e la professionalità del personale.

La formazione è somministrata a gruppi o a singoli collaboratori sulla base di specifiche esigenze di sviluppo professionale. E' prevista una formazione istituzionale erogata in determinati momenti della vita della cooperativa del collaboratore (per esempio, per i neoassunti è prevista un'introduzione alla cooperativa e al suo business) e una formazione ricorrente al personale operativo.

Il percorso formativo di ciascun socio o dipendente è presente sul sistema informativo del personale al fine di rilevare il grado di fruizione della formazione e per disegnare i successivi percorsi formativi.

16.6 Sicurezza e salute

La cooperativa si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori; essa opera, inoltre, per tutelare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché l'interesse degli altri stakeholder.

Obiettivo della cooperativa è proteggere le risorse umane, patrimoniali e finanziarie del Gruppo, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno della Società, ma anche con i fornitori, le imprese e i clienti coinvolti nelle attività del Gruppo.

A tal fine, una capillare struttura interna, attenta all'evoluzione degli scenari di riferimento e al conseguente mutamento delle minacce, realizza interventi di natura tecnica e organizzativa, attraverso:

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

16.7 Tutela della persona

La cooperativa tutela l'integrità morale dei dipendenti garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Si rimanda al contenuto del Titolo IV.

16.8 Gestione delle informazioni

Ciascun socio, dipendente o collaboratore deve conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche della cooperativa in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

Ciascuno è tenuto ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

La cooperativa tutela altresì la privacy di ciascun socio o dipendente, in conformità a quanto previsto dalla legge, e adotta standard che prevedono il divieto, fatte salve le eccezioni previste dalla legge, di comunicare e diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo delle norme a protezione della privacy.

E' esclusa qualsiasi forma di indagine sulle idee e, in generale, sulla vita privata di ciascuno.

16.9 Conflitto di interessi

Tutti sono tenuti ad evitare situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Possono determinare conflitto di interesse le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di vertice (amministratore delegato, consigliere d'amministrazione, responsabile di funzione) ed avere interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali) anche attraverso familiari o parenti;
- curare i rapporti con i fornitori e con i committenti e svolgere attività lavorativa, anche da parte di parenti e affini, presso gli stessi;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con il Gruppo.

Nel caso in cui si manifesti, anche solo all'apparenza, un caso di conflitto di interessi, il socio o il dipendente è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa il CdA della cooperativa che ne valuta, caso per caso, l'effettiva esistenza. Il socio o il dipendente è tenuto a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con la cooperativa.

16.10 Utilizzo dei beni della Cooperativa

Ciascuno è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni della cooperativa, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

In particolare, ciascun socio o dipendente deve:

- evitare usi privati dei beni della cooperativa, se non autorizzati;
- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni della cooperativa che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della cooperativa.

Ciascuno 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 il Gruppo.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ciascuno è tenuto a:

- utilizzarle secondo le indicazioni e per gli scopi per i quali vengono messe a disposizione;
- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza della cooperativa, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, non incorrere in linguaggi di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine della cooperativa;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi o offensivi.

Articolo 17 - Rapporti con i Soci

La cooperativa si impegna a fornire ai Soci, consapevole dell'importanza del loro ruolo, informazioni accurate, veritiere e tempestive, e a migliorare le condizioni della loro partecipazione alle decisioni assembleari.

Costituisce impegno della cooperativa tutelare e accrescere il valore della propria attività, a fronte dell'impegno posto dai soci con il loro contributo, attraverso la valorizzazione della gestione, il perseguimento di elevati standard negli impieghi produttivi e la tutela del patrimonio.

17.1 Informativa contabile e societaria

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun socio o dipendente è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile

- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. E' compito di ogni socio o dipendente far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

I dipendenti che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore o al CdA della Cooperativa.

Articolo 18 - Rapporti con la Pubblica Amministrazione

18.1 Integrità e indipendenza nei rapporti

L'assunzione di impegni verso la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni della cooperativa preposte e autorizzate, nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni normative e dei regolamenti applicabili e non può in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione del Gruppo. Per questo motivo è necessario che venga raccolta la documentazione relativa ai contatti con la Pubblica Amministrazione.

Nei confronti di dipendenti della Pubblica Amministrazione o di funzionari che agiscono per conto della Pubblica Amministrazione, vale quanto segue:

- non sono ammesse pratiche di corruzione attiva o passiva o comportamenti collusivi di qualsiasi natura o in qualsiasi forma;
- non è consentito offrire denaro o compiere atti di cortesia commerciale (come omaggi o forme di ospitalità) a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o loro parenti, salvo che si tratti di utilità d'uso di modico valore, che non possono essere in alcun modo interpretate come strumento per ricevere favori illegittimi, e comunque nel rispetto delle procedure della cooperativa a ciò preordinate;
- è proibito effettuare pagamenti, anche indiretti, a funzionari pubblici e a terzi in genere per ottenere trattamenti più favorevoli o influenzare un atto d'ufficio a determinare favori illegittimi (si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti ad enti o a loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti); è vietato inoltre promettere opportunità d'impiego, vantaggi o altre utilità;
- in sede di trattativa d'affari o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.;
- nel caso specifico di gare con la Pubblica Amministrazione, si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.;

- la Cooperativa non dovrà farsi rappresentare, nei confronti della Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto terzo, quando si possano creare conflitti d'interesse.

Qualsiasi violazione, ovvero il semplice tentativo commesso dalla Società o da terzi, va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.

Articolo 19 - Rapporti con Partiti Politici, Organizzazioni Sindacali e Associazioni

La cooperativa non contribuisce in alcun modo al finanziamento di partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, o di loro rappresentanti e candidati.

Si astiene da comportamenti volti ad esercitare pressioni, dirette o indirette, ad esponenti politici e non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto d'interessi.

La cooperativa coopera anche finanziariamente con associazioni non politiche per specifici progetti, in base ai seguenti criteri:

- finalità riconducibile alla missione cooperativa;
- destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte alla gestione di tali rapporti nell'ambito cooperativo.

Articolo 20 - Contributi e sponsorizzazioni

La cooperativa può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale, sociale o benefico o, in ogni caso, che coinvolgano un significativo numero di cittadini.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità o per i quali la cooperativa può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, la cooperativa presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale (ad esempio, rapporti di parentela con i soggetti interessati o legami con organismi che possano, per i compiti che svolgono, favorire in qualche modo l'attività del Gruppo).

Articolo 21 - La Sostenibilità

La cooperativa ha intrapreso la strada della sostenibilità che consiste nella progressiva integrazione della cura degli aspetti sociali e ambientali delle attività svolte con le strategie della cooperativa.

L'attenzione a tali aspetti assume particolare rilievo, considerata la peculiare natura dei servizi erogati: l'acqua e l'energia sono beni essenziali che impattano significativamente sulla qualità della vita delle comunità servite e hanno, per loro natura, forti implicazioni ambientali.

Tale scelta comporta una comunicazione trasparente dei valori che orientano il comportamento della Cooperativa e delle politiche attuate in campo economico, sociale e ambientale.

Articolo 22 - L'Ambiente

La definizione della politica ambientale e la sua attuazione sono gestite in modo unitario e coerente in tutto il Gruppo e le linee guida di attuazione della politica ambientale sono prese a riferimento dalle Società del Gruppo.

La cooperativa è attenta alle problematiche ambientali ed è consapevole del ruolo strategico dell'ambiente quale strumento di valorizzazione della stessa cooperativa.

Inoltre, si impegna nell'adozione di strategie volte al miglioramento continuativo dei risultati nel campo della protezione e gestione dell'ambiente, concentrando gli sforzi sulla prevenzione dell'inquinamento e la minimizzazione dei rischi ambientali, e operando in linea con i seguenti principi:

- gestire in modo sostenibile le risorse naturali e l'energia valorizzandone l'impiego, prestando particolare attenzione alla riduzione degli sprechi e all'uso razionale da parte del consumatore e incrementando il ricorso alle fonti rinnovabili;
- progettare e implementare i processi produttivi e le attività della cooperativa con criteri atti a prevenire l'inquinamento, ridurre gli impatti ambientali, prevenire possibili eventi accidentali, salvaguardare la salute e la sicurezza dei soci, dei dipendenti e della popolazione, adottando a tal fine le migliori tecniche disponibili sul mercato e verificandone l'affidabilità nella conduzione e manutenzione degli impianti;
- mantenere e sostenere l'impegno al miglioramento continuo dei risultati nel campo della protezione e gestione dell'ambiente, definendo obiettivi ambientali e adottando programmi di miglioramento volti, in modo particolare, all'ottimizzazione dell'efficienza nella captazione, distribuzione e depurazione della risorsa idrica, alla minimizzazione delle emissioni odorigene, al controllo e alla riduzione delle emissioni atmosferiche ed elettromagnetiche, al contenimento degli sprechi nella rete di distribuzione elettrica e alla minimizzazione dell'impatto visivo e acustico causato dagli impianti aziendali, alla riduzione, recupero e riutilizzo dei rifiuti prodotti;
- utilizzare adeguati strumenti di controllo e sistemi di monitoraggio sui principali aspetti ambientali generati dalle attività della cooperativa e sui programmi di miglioramento adottati.;
- operare attraverso un sistema il più possibile integrato di gestione della sicurezza e dell'ambiente, interno ed esterno ai luoghi di lavoro;
- garantire il rispetto della legislazione ambientale e di sicurezza vigente e il costante aggiornamento sugli sviluppi del panorama legislativo e normativo ambientale;
- sensibilizzare, formare e addestrare opportunamente i vari livelli del personale, per ottenere il coinvolgimento di tutte le risorse umane, al fine di raggiungere elevati tenori di professionalità e

qualità delle prestazioni sulle tematiche di sicurezza, ambiente e salute, perseguendo la crescita della consapevolezza e del senso di responsabilità dell'intera Cooperativa;

- instaurare e mantenere un dialogo, sostenuto dall'impegno alla massima collaborazione, con le realtà locali, con gli enti rappresentativi, con le strutture societarie e con qualunque altra parte interessata, sia interna che esterna, attraverso una reportistica informativa e una comunicazione periodica, chiara e trasparente delle strategie aziendali e dei risultati conseguiti in materia di sicurezza, salute e tutela dell'ambiente;
- redigere annualmente un documento che integri la trattazione degli aspetti ambientali, inteso come fondamentale strumento di informazione e comunicazione, qualitativa e quantitativa, delle azioni intraprese e programmate dalla cooperativa per la tutela degli ecosistemi e per la minimizzazione dei rischi ambientali.

Il senso di responsabilità, il comportamento e gli atteggiamenti assunti nei confronti degli aspetti aziendali relativi alla corretta gestione delle problematiche ambientali, di salute e di sicurezza costituiscono parte integrante della mansione di ciascun socio o ciascun dipendente e sono, pertanto, elemento significativo di giudizio sulle prestazioni di ciascun socio o dipendente e sulla qualità di quelle rese da terzi.

Titolo IV

Criteria di prevenzione delle discriminazioni e tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori

Articolo 22 – Premessa e principi generali

La cooperativa considera il benessere psico-fisico e la serenità del personale nei luoghi di lavoro come fattori strategici per l'organizzazione, in grado di contribuire al miglioramento della produttività, dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi resi alla cittadinanza.

Per tale motivo persegue i seguenti obiettivi:

sostenere i diritti umani fondamentali, l'uguaglianza ed il valore delle diversità, come esposto nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo (art.1), nella Convenzione Internazionale per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (legge n° 654/1974, art.1), nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (2000/C364/01, art. 21), nelle Direttive del Consiglio (2000/43/CE, art.2);

perseguire concretamente la politica della pari dignità e trattamento tra donne ed uomini, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (Direttive 2000/78/CE del Consiglio e 2002/73/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio);

contrastare la discriminazione;

condannare ogni discriminazione basata sull'origine razziale o etnica e/o sul sesso, nel pieno rispetto della tutela dei diritti di libertà e di dignità di ciascuno;

garantire il diritto alla riservatezza sia per chi abbia subito la discriminazione o la molestia, sia per chi la abbia posta in essere;

agevolare corrette relazioni interpersonali al fine di evitare qualsiasi forma di violenza fisica o psichica, diretta o indiretta, che possa oggettivamente arrecare danno e ledere il benessere psico-fisico dei lavoratori;

eliminare le cause e/o le disfunzioni nell'organizzazione del lavoro che, seppure inconsapevolmente, possano determinare il cosiddetto mobbing organizzativo;

condannare le pratiche persecutorie, vessatorie, gli abusi morali o psichici compiuti in maniera sistematica, iterativa, intenzionale, con l'intento afflittivo e con motivazioni discriminatorie;

informare e predisporre corsi di formazione che diffondano la cultura del rispetto della Persona.

Articolo 23 – Concetto di 'non discriminazione, equità, uguaglianza'

Sul luogo di lavoro tutto il Personale di ogni ordine e grado deve seguire i seguenti comportamenti:

-rispettare i diritti, la dignità ed il valore degli altri;

-fornire piena adesione all'attuazione delle pari opportunità e della non discriminazione;

-proteggere la salute e sicurezza proprie e delle altre persone;

-trattare gli altri come se stesso;

-creare e mantenere un ambiente lavorativo il più possibile armonioso e non intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;

-mostrare imparzialità verso le persone, così da garantire che tutti vengano trattati giustamente ed ugualmente;

-astenersi dal porre in essere forme di molestia sotto qualsiasi forma (intimidazioni, bullismo, abusi, insulti, emarginazione, esclusione, stalking e qualsiasi forma o atteggiamento discriminatorio);

-astenersi dall'indurre, fare pressione o persuadere altri a discriminare o molestare od anche solo ad ipotizzare un atto di discriminazione o molestia;

-astenersi dal perseguire un lavoratore che si sia lamentato di un atto di discriminazione o molestia o abbia intrapreso azione legale o fornito testimonianza o informazioni in un caso di discriminazione o molestia;

-astenersi dal prendere parte e/o incoraggiare voci riguardanti casi di presunta o effettiva molestia o discriminazione;

-sostenere chiunque manifesti di essere stato discriminato o molestato ed essere sensibile alla percezione della situazione, indirizzandolo a segnalare il caso al Responsabile dell'Ufficio di appartenenza o all'Ufficio del Personale Direzione del Personale o all'Organismo di Vigilanza della cooperativa;

-informare il Responsabile dell'Ufficio del Personale di qualsiasi molestia e discriminazione si venga a conoscenza;

-mantenere il massimo riserbo sulle informazioni ricevute.

Articolo 24 – La molestia sessuale

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, che offenda la dignità e la libertà della persona che lo subisce (uomo o donna), o che crei o che sia suscettibile di creare un clima di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante (anche se posto in essere da persona dello stesso sesso).

Sono considerate molestie sessuali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali, gesti o ammiccamenti provocatori o disdicevoli a sfondo sessuale, contatti fisici volontari non desiderati o fastidiosi, apprezzamenti verbali sull'aspetto fisico o su parti anatomiche del corpo;

qualsiasi promessa o qualsiasi atto, a seguito di rifiuto di prestazioni sessuali, implicito o esplicito, come minacce, ritorsioni, emarginazioni, ecc..., che possano influire sulla costituzione, svolgimento o cessazione del rapporto di lavoro;

allusioni o commenti sulla sessualità o sull'orientamento sessuale che arrechino danno o siano offensivi;

affissione o esposizione di materiale pornografico a carattere sessuale o offensivo della dignità delle persone nei locali in cui si svolge l'attività lavorativa, anche sotto forma di pannello salva schermo del personal computer;

scritti, espressioni verbali, messaggi e-mail, messaggi telefonici, telefonate, ecc. denigratori ed offensivi, o ritenuti come tali, aventi riferimento al sesso o alla diversità di espressione della sessualità. Le molestie sessuali compiute da persone che sfruttano la propria posizione di potere sono aggravate se accompagnate da minacce o ricatti riguardanti la condizione lavorativa.

Articolo 25 – La molestia morale o violenza psicologica

Si configura una situazione di molestia morale o violenza psicologica quando un dipendente sia oggetto di ripetuti soprusi da parte di superiori o di colleghi di pari e/o inferiore inquadramento, volti ad isolarlo ed espellerlo dall'ambiente di lavoro.

In particolare costituiscono molestia morale o violenza psicologica i comportamenti lesivi, o ritenuti tali, posti in atto, anche alla presenza di terzi:

della immagine della persona, quali ad esempio le offese, le intimidazioni, le ingiurie, le calunnie, gli insulti, le aggressioni, le derisioni, la diffusione di notizie riservate, le insinuazioni su problemi fisici o psicologici della persona e/o dei suoi familiari, la riduzione in stato di soggezione o sudditanza, ecc. ;

della professionalità del lavoratore, quali ad esempio le minacce di licenziamento, i trasferimenti immotivati, i pregiudizi sulle prospettive di carriera, l'ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, l'attribuzione di mansioni improprie, l'attribuzione di compiti inadeguati o impossibili o palesemente inutili, la svalutazione sistematica dei risultati, l'impedimento dell'attività lavorativa, lo svuotamento delle mansioni assegnate, la mancanza o la privazione immotivata degli strumenti di lavoro, l'estromissione immotivate da progetti, la richiesta di prestazioni straordinarie non giustificate da esigenze di servizio, gli eccessi di controllo sull'operato, i reiterati ed immotivati richiami, gli immotivati rifiuti di ferie o permessi, ecc.;

dello sviluppo professionale, quali ad esempio i tentativi di emarginazione o isolamento, il cambiamento immotivato delle mansioni o dei colleghi con il solo intento persecutorio, le limitazioni della facoltà di espressione o di comunicazione, l'allontanamento arbitrario dal posto di lavoro, l'esclusione da feste o pranzi dell'ufficio, ecc.

Titolo V

Violazioni e sanzioni del codice etico

Articolo 26 - Violazioni

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare per iscritto, le eventuali inosservanze del Codice. Non sono ammesse segnalazioni in forma anonima.

Le segnalazioni vanno presentate al proprio responsabile il quale avvertirà il Presidente secondo le modalità previste dalle procedure interne.

Il Presidente ascolterà separatamente l'autore della segnalazione e il soggetto responsabile della pretesa violazione. Le segnalazioni che risultino palesemente infondate sono soggette a sanzioni.

Il Presidente si impegna a tutelare gli autori delle segnalazioni contro eventuali ritorsioni cui possono andare incontro, e a mantenerne riservata l'identità, salvo specifici obblighi di legge.

Articolo 27 - Sanzioni

La violazione dei principi contenuti nel presente Codice, ove configuri altresì illecito disciplinare, dà luogo al procedimento disciplinare immediato, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento stesso costituisca anche reato.

In caso di violazione da parte dei Responsabili si provvederà ad applicare le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale delle cooperative sociali.

Nell'ambito dei contratti di collaborazione professionale e fornitura di beni, servizi e lavoro, saranno inserite clausole risolutive espresse in relazione ai comportamenti che siano risultati contrari ai principi del presente Codice.

Articolo 28 - Violazioni al Codice etico correlate al D.Lgs 231/01 e s.m.i.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs 231/01 e s.m.i costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

A tal fine le regole comportamentali previste nel Codice costituiscono un riferimento di base cui i destinatari devono attenersi nei rapporti con gli interlocutori, tra i quali un rilievo preminente spetta alla Pubblica Amministrazione, sia italiana che estera, e ai pubblici dipendenti