



CAL

Cooperativa Accoglienza e Lavoro
Comunità Sorella Amella

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi del D.lgs. 231/2001

CODICE ETICO

RIEDIZIONE APPROVATA CON DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA 13/02/2025

"Io mi auguro che questi miei collaboratori faranno crescere quel chicco di grano che è marcito per quattro anni dentro la nostra Comunità e che adesso è questo filo d'erba. Filo d'erba che diventerà grano che quando si mieterà diventerà pane per saziare... non venti persone come adesso ma magari anche di più ... o magari anche di meno... ma fatto meglio!"

(AMELIA RIVOLTA - 01.12.1983 - intervista radiofonica)

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
00	2025	Riadozione	Consiglio di Amministrazione

INDICE

DEFINIZIONI	4
PREMESSA	6
MISSION E DESTINATARI	6
I VALORI DELLA COOPERATIVA	7
STRUTTURA DEL CODICE ETICO	7
Capo I - PRINCIPI ETICI.....	8
1.1 Rispetto della Legge e delle norme vigenti.....	8
1.2 Trasparenza, imparzialità ed onestà dell'attività dei servizi	8
1.3 Qualità dei servizi.....	8
1.4 Doveri di riservatezza e rispetto della normativa sulla privacy	8
1.5 Tutela del patrimonio aziendale	8
1.6 Tutela della persona e centralità delle risorse umane.....	8
1.7 Tutela della salute e della sicurezza	9
1.8 Tutela e salvaguardia dell'ambiente.....	9
1.9 Trasparenza contabile e tributaria	9
Capo II - CRITERI DI CONDOTTA	10
2.1 Soci e Amministratori.....	10
2.2 Personale	10
2.3 Fornitori	11
2.4 Utenti.....	12
2.5 Pubblica Amministrazione	12
2.6 Enti, associazioni e organi di informazione.....	13
Capo III - ATTUAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO	14
3.1 Diffusione, informazione e formazione.....	14
3.2 Organismo di Vigilanza	14
3.3 Segnalazioni.....	14
3.4 Violazioni del Codice Etico	14

DEFINIZIONI

Carta dei Servizi: documento, finalizzato alla comunicazione e promozione verso gli utenti, in cui sono descritti i servizi offerti dalle unità d'offerta della Cooperativa Sociale CAL di Molteno e le modalità organizzative di erogazione delle prestazioni;

CdA: acronimo di Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

Cooperativa: s'intende la Cooperativa Accoglienza e Lavoro

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

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

Dipendenti: tutti i dipendenti della Cooperativa.

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

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

Gruppo di Supporto e Valutazione: composto dal Coordinatore della struttura, dal Direttore Scientifico e dal Presidente del CDA, ha la funzione di monitorare e supportare il lavoro dei vari operatori a contatto diretto con gli utenti nelle UDO accreditate.

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

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

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

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

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

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

Terzi: ogni persona, fisica o giuridica, tenuta ad una o più prestazioni in favore dell'Accoglienza e Lavoro società cooperativa sociale di Molteno o che comunque intrattiene rapporti con essa senza essere qualificabile come Destinatari.

Regolamenti aziendali: insieme delle regole e dei protocolli formalizzati (Mansionario ad es.) che valgono a disciplinare, in forma vincolante per i Destinatari, le modalità in cui si espletano le varie attività.

PREMESSA

La molteplicità di interessi e contesti socio-educativi con cui l'Accoglienza e Lavoro Società Cooperativa sociale ONLUS di Molteno interagisce e le proprie modalità di organizzazione, impongono l'impegno di tutti per assicurare che le attività dei propri servizi vengano svolte nell'osservanza della legge, con onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi degli utenti, dipendenti, collaboratori e partner contrattuali.

In quest'ottica, il Codice Etico (*Codice*, ai fini del presente testo) rappresenta il documento ufficiale di Accoglienza e Lavoro Società Cooperativa Sociale di Molteno (di seguito anche "Accoglienza e Lavoro" o "la Cooperativa"), che definisce la politica della Cooperativa e contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Cooperativa nei confronti di tutti i "portatori di interesse". Esso costituisce, pertanto, la fonte primaria ed attuativa dei Regolamenti della Cooperativa. Tutti coloro che operano direttamente o indirettamente, ad ogni livello, nel contesto dell'organizzazione e dei servizi, sono tenuti al rispetto delle indicazioni contenute nel presente Codice.

Accoglienza e Lavoro assume l'impegno di organizzare il complesso delle proprie attività in modo che i propri dipendenti e collaboratori non commettano reati o illeciti che contrastino con l'interesse pubblico e gettino discredito sull'immagine e la credibilità della Cooperativa stessa. In particolare, dovranno essere adottate tutte le misure organizzative e gestionali necessarie a prevenire il compimento dei reati. La Cooperativa opera nel rispetto dei principi espressi nel Codice, si dota degli strumenti più opportuni affinché esso sia adeguatamente diffuso e pienamente applicato ed affida il controllo sull'effettivo e corretto adempimento di tale impegno al Consiglio di Amministrazione.

Il Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa e costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Accoglienza e Lavoro ai sensi del D.lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello").

La verifica sul rispetto e sull'attuazione del Codice Etico compete all'Organismo di Vigilanza (OdV) nominato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del citato D.lgs. 231/01.

MISSION E DESTINATARI

Accoglienza e Lavoro, fondata sulla partecipazione dei soci, persegue l'interesse generale della comunità, la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini. In particolare, accoglie e risponde ai bisogni del territorio e delle persone in stato di disagio, offrendo percorsi di accoglienza e cura, nel rispetto dell'individuo e della collettività.

Le regole e le disposizioni del Codice Etico si applicano ai soci, al personale dipendente, agli amministratori, ai revisori e si estendono, in quanto compatibili, ai terzi destinatari (fornitori, *partners*, consulenti e chiunque altro instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione con la Cooperativa).

Accoglienza e Lavoro favorisce la più ampia diffusione dei principi e delle norme comportamentali riportati nel Codice Etico e ne esige il rispetto da parte dei destinatari di cui sopra.

Il Codice Etico è consultabile sul sito internet della Cooperativa all'indirizzo <https://www.calmolteno.com/>.

I VALORI DELLA COOPERATIVA

Accoglienza	Offrire un luogo, degli ambiti, delle opportunità dove sia possibile per le persone che entrano in contatto con la Cooperativa sperimentare la propria individualità e la propria unicità.
Centralità dell'Altro	Mettere al centro dell'azione organizzativa il soggetto destinatario del servizio, la sua storia e non il suo problema.
Cooperazione	Progettare e lavorare insieme per valorizzare la ricchezza dello scambio.
Libertà	Porsi come strumento di un possibile cambiamento e rifiuto di ogni logica coercitiva, al fine di valorizzare e rispettare l'altro nella sua singolarità.
Competenza	Per consentire che il sapere teorico e scientifico dei vari componenti della Cooperativa venga tradotto in pratica attraverso l'utilizzo di "buone prassi" rivolte ai destinatari dei servizi.
Passione	Andare incontro all'altro con entusiasmo, utilizzando il proprio desiderio come motore del possibile cambiamento.
Professionalità	Ogni intervento nel sociale deve essere orientato da competenze tecniche e professionali per garantire un intervento di qualità alle persone destinatarie del nostro servizio.
Integrità	Agire responsabilmente nei confronti di chi si rivolge a noi per chiedere aiuto.
Utilità sociale	Porsi come soggetto attivo sul territorio al fine di contribuire allo sviluppo e al benessere della comunità locale.

STRUTTURA DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico è articolato in più sezioni:

- PRINCIPI ETICI
- CRITERI DI CONDOTTA
- SISTEMA DI ATTUAZIONE E DIFFUSIONE

Capo I - PRINCIPI ETICI

1.1 Rispetto della Legge e delle norme vigenti

Accoglienza e Lavoro considera il rispetto della legalità e la condivisione dei valori costitutivi dell'ordinamento democratico un imprescindibile dovere etico, vincolante per ogni cittadino.

I Destinatari e tutti coloro che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurino rapporti con la Cooperativa o sono pertanto tenuti ad agire nel pieno rispetto delle leggi vigenti ed in coerenza con i principi espressi nel presente Codice.

A tale scopo, ciascun destinatario si impegna ad acquisire la necessaria conoscenza delle norme applicabili allo svolgimento delle proprie funzioni. Tutto il personale è chiamato a collaborare al fine di respingere e segnalare eventuali condotte illecite o non rispettose della legge.

1.2 Trasparenza, imparzialità ed onestà dell'attività dei servizi

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

Al fine di assicurare la massima trasparenza di ogni procedimento aziendale, deve essere garantito l'accesso ai documenti amministrativi a chiunque ne abbia diritto secondo le modalità previste ai sensi della vigente normativa in materia.

1.3 Qualità dei servizi

La Cooperativa orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri utenti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei servizi erogati.

1.4 Dovere di riservatezza e rispetto della normativa sulla privacy

Stante la peculiare natura dei dati trattati in ambito sociale e sanitario, la Cooperativa assicura la tutela del diritto alla riservatezza delle persone attraverso adeguati sistemi di archiviazione e protezione dei dati, nel rigoroso rispetto della vigente normativa in materia di privacy. I Destinatari sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non necessari e non coerenti con l'esercizio della propria attività.

1.5 Tutela del patrimonio aziendale

Accoglienza e Lavoro adotta tutti gli strumenti necessari per tutelare il proprio patrimonio ed esige dai propri dipendenti e collaboratori il rispetto dei beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo.

1.6 Tutela della persona e centralità delle risorse umane

La Cooperativa riconosce il ruolo centrale delle risorse umane e si impegna a garantire il rispetto dei loro diritti promuovendone lo sviluppo sociale, professionale e personale.

La Accoglienza e Lavoro società cooperativa sociale di Molteno assicura in ogni ambito della propria attività, interno ed esterno, la tutela dei diritti inviolabili della persona umana, ne promuove il rispetto dell'integrità fisica e morale, previene e rimuove qualsiasi forma di violenza, abuso o coercizione. Non sono ammesse molestie sessuali o atteggiamenti intimidatori e ostili nelle relazioni di lavoro interne ed esterne. È dovere della Cooperativa garantire il rispetto delle pari opportunità e vietare ogni discriminazione basata sul sesso, sulla

razza, sugli orientamenti sessuali, sulle convinzioni religiose, morali, filosofiche e politiche. Ogni indagine in tal senso è, pertanto, esclusa.

Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitando ogni forma di abuso e prevaricazione.

Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare e/o di sfruttamento del lavoratore. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate e chiare informazioni relative alle caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere, agli elementi normativi e retributivi, così come regolati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, alle norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute connessi all'attività lavorativa.

1.7 Tutela della salute e della sicurezza

Nello svolgimento della propria attività, la Cooperativa opera nel rispetto del D.lgs. n. 81/2008 e delle normative vigenti materia di sicurezza dei locali, sia per quanto riguarda gli ambienti di lavoro, che rispetto ai luoghi aperti al pubblico. Si impegna inoltre ad accogliere le eventuali indicazioni del competente organo di vigilanza, e ad adottare adeguate misure preventive (Piano di Emergenza, Antincendio, Evacuazione).

1.8 Tutela e salvaguardia dell'ambiente

L'ambiente è un bene primario che la Cooperativa si impegna a salvaguardare; a tal fine programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra lo sviluppo sostenibile e le imprescindibili esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

Pertanto, è precisa volontà della cooperativa proseguire, compatibilmente al principio di ragionevolezza delle scelte economiche, nella scelta di tecnologie e comportamenti mirati alla riduzione dell'impatto ambientale e del consumo di risorse energetiche.

1.9 Trasparenza contabile e tributaria

La Cooperativa, nella gestione degli adempimenti contabili e tributari, si impegna a garantire la trasparenza e la correttezza delle informazioni che confluiscono nelle dichiarazioni fiscalmente rilevanti, adoperandosi per garantire la veridicità oggettiva e soggettiva delle operazioni compiute e trasfuse nelle dichiarazioni medesime, la completezza e la correttezza dei documenti fiscali.

Capo II – CRITERI DI CONDOTTA

2.1 Soci e Amministratori

La Cooperativa promuove la trasparenza e la correttezza nelle attività di informazione e relazione ai soci.

Accoglienza e Lavoro si impegna a promuovere la riservatezza delle informazioni inerenti alle operazioni societarie, nonché ai progetti di sviluppo e agli indirizzi strategici.

I soci sono tenuti a prestare agli organi sociali la necessaria collaborazione al fine del conseguimento dell'oggetto sociale della Cooperativa, astenendosi da qualsiasi comportamento incompatibile con l'esistenza, la disciplina e l'attività della stessa.

I soci e gli amministratori sono tenuti a rispettare le regole di condotta per il personale in quanto applicabili.

2.2 Personale

Osservanza delle norme in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di ambiente

Il personale è tenuto all'osservanza delle norme a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela ambientale.

Il personale, nell'ambito delle proprie mansioni e responsabilità, partecipa al processo di valutazione e prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza e per l'ambiente.

Le problematiche d'igiene e sicurezza e di tutela ambientale riscontrate all'interno della sede della Cooperativa vengono discusse e condivise; ciò favorisce un atteggiamento costruttivo finalizzato alla formulazione di proposte operative concrete volte a migliorare la prevenzione degli infortuni e degli incidenti ambientali.

Il personale si impegna a dare il massimo contributo e a prestare attenzione durante l'esecuzione dei propri compiti, attenendosi alle disposizioni impartite, come previsto dalle procedure ed istruzioni diffuse dalla Cooperativa.

Utilizzo dei beni aziendali

L'uso dei beni, dei mezzi e delle attrezzature della Cooperativa deve essere improntato a principi di professionalità e correttezza; sono vietati utilizzi personali e distorti di beni dell'azienda.

Al personale è richiesto di rispettare le procedure eventualmente predisposte per l'uso corretto dei beni della Cooperativa. Nei limiti del possibile e senza porre mai a repentaglio la propria incolumità, il personale deve operare al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce ai beni ed alle risorse assegnate, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

Utilizzo dei sistemi informativi

La Cooperativa si impegna ad esercitare la propria attività nel rispetto delle normative vigenti in materia di utilizzo e gestione dei sistemi informativi e a garantirne il corretto uso da parte dei propri dipendenti.

Accoglienza e Lavoro vieta l'utilizzo delle risorse informatiche o di rete per finalità diverse da quelle strettamente legate all'esecuzione della prestazione lavorativa, nonché, a maggior ragione, per commettere reati di natura informatica, alterare o danneggiare sistemi informativi di terzi (persone fisiche, enti privati o enti pubblici) o ottenere illegalmente informazioni riservate.

È vietato altresì installare *software* privi di licenza sugli strumenti della Cooperativa ovvero utilizzare e/o duplicare documenti o materiale tutelato da diritto di proprietà intellettuale (registrazioni e riproduzioni audiovisive, elettroniche, cartacee o fotografiche, software) senza l'espressa autorizzazione del titolare.

Conflitto di interessi

Una situazione di conflitto di interessi si verifica quando, durante l'attività lavorativa svolta dal personale di Accoglienza e Lavoro, la capacità di giudizio e l'obiettività sono minacciate da interessi propri o comunque riferiti a persone collegate.

Il personale della Cooperativa non deve sovrapporre le mansioni e i ruoli alle attività economiche e agli interessi personali e/o familiari.

Nell'ipotesi in cui sorga una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, i soggetti coinvolti sono tenuti ad astenersi dall'agire e a dare tempestiva comunicazione al proprio superiore gerarchico o all'Organismo di Vigilanza, che ne valuta, caso per caso, l'effettiva presenza e rilevanza.

Omaggi e altre utilità

È fatto divieto di offrire, accettare o promettere regali o altra forma di benefici, omaggi, utilità o trattamenti di favore che non siano riconducibili alle normali prassi, relazioni commerciali o di consuetudine, nei rapporti con clienti, fornitori, istituti di credito, Pubbliche Amministrazioni ecc.

Sono consentiti, soltanto in occasione delle festività, omaggi di modico valore.

Sono consentite le donazioni e le iniziative di sostegno, sia sotto forma di liberalità sia sotto forma di sponsorizzazione, erogate dalla Cooperativa.

Rispetto della riservatezza

Il personale deve essere informato dei dati personali trattati dalla Cooperativa e delle misure adottate per la loro protezione, come previsto dalle leggi sulla privacy nel contesto nazionale ed europeo.

Tutte le informazioni, le conoscenze e i dati acquisiti o elaborati dal personale nello svolgimento delle proprie mansioni sono nella titolarità della Cooperativa e non possono essere utilizzati, comunicati o divulgati senza la preventiva e specifica autorizzazione del proprio superiore gerarchico.

2.3 Fornitori

I rapporti che la Cooperativa intrattiene con fornitori sono improntati al rispetto dei principi fondamentali richiamati dal presente Codice Etico e tutto il personale è tenuto ad evitare situazioni che possano pregiudicare l'attività del fornitore e la sua fiducia.

Tutte le transazioni commerciali sono condotte secondo i criteri di trasparenza e correttezza, garantendo il rispetto dei requisiti fissati e richiesti per la selezione dei fornitori.

I meccanismi di scelta dei contraenti e dei fornitori garantiscono pari opportunità ad ogni fornitore di beni e di servizi o ad ogni impresa di realizzazione di lavori, attraverso l'impiego di criteri di valutazione oggettivi e trasparenti e di procedure di scelta documentabili. Ciascun soggetto che sia in possesso dei requisiti richiesti deve avere la possibilità di competere alle gare di aggiudicazione di beni e servizi senza discriminazioni e nell'assoluto rispetto del principio della libera concorrenza.

Accoglienza e Lavoro vieta espressamente l'approvazione (e il pagamento) di fatture passive aventi ad oggetto prestazioni oggettivamente o soggettivamente inesistenti, anche solo parzialmente, e/o simulate, o comunque finalizzate all'elusione di adempimenti fiscali.

La Cooperativa richiede ai propri fornitori il rispetto della legge e dei principi contenuti all'interno del presente Codice Etico, che costituisce aspetto fondamentale per l'instaurazione e il mantenimento di un corretto rapporto di natura contrattuale e/o commerciale.

2.4 Utenti

Accoglienza e Lavoro pone al centro del suo agire ed ogni sua scelta la persona umana, a partire dall'utente, cioè la persona di cui per missione si prende cura, fino a tutte le persone con cui entra in relazione a qualunque titolo, garantendone sempre il pieno rispetto della dignità ed integrità.

I dipendenti ed i collaboratori della Cooperativa che hanno rapporti diretti con l'utenza devono operare con senso di responsabilità e spirito di servizio, manifestando attenzione e disponibilità nei confronti delle esigenze e delle problematiche che vengono loro esposte, ed improntando i propri comportamenti al rispetto e alla cortesia.

Coerentemente con i principi di imparzialità e pari opportunità, la Cooperativa si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri utenti, a fornire servizi adeguati che soddisfino le ragionevoli aspettative dell'utente e ne tutelino la sicurezza e l'incolumità.

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

Non possono essere offerti o promessi, da parte degli utenti, regali o favori che eccedano le comuni pratiche di cortesia o che siano comunque finalizzati al conseguimento di trattamenti di favore.

La Cooperativa si impegna a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale da consentire agli utenti di prendere decisioni autonome nella consapevolezza delle alternative possibili e delle conseguenze rilevanti. Non devono in alcuna circostanza essere adoperati strumenti di persuasione di qualsiasi natura i cui contenuti siano falsi o ingannevoli.

La Cooperativa provvede alla pubblicazione ed alla divulgazione di Carte dei Servizi, quali strumenti di informazione rivolta all'utenza circa i servizi aziendali e le loro modalità di erogazione. Inoltre, la conoscibilità di notizie, comunicati stampa, dati e informazioni scientifiche di interesse collettivo viene garantita attraverso l'uso di adeguati sistemi di comunicazione, in primo luogo attraverso il sito web www.calmolteno.com e il blog: www.calmolteno.blogspot.com.

2.5 Pubblica Amministrazione

La Cooperativa intrattiene con la Pubblica Amministrazione e, in generale, con le istituzioni pubbliche rapporti trasparenti e improntati alla massima collaborazione e correttezza.

È fatto espresso divieto al personale di tenere comportamenti che possano dare adito ad ambiguità o che possano dissimulare mancanza di trasparenza, quali:

- la dazione o la promessa di denaro, omaggi o altre utilità a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio allo scopo di influenzarne le decisioni in vista di trattamenti favorevoli o prestazioni indebite;
- condotte che possano essere anche soltanto interpretate come aventi natura collusiva o comunque possano essere idonee a pregiudicare i principi del presente Codice Etico;
- la presentazione di dichiarazioni false a organismi pubblici, al fine di ottenere erogazioni pubbliche, contributi/finanziamenti agevolati, oppure concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi;
- il sollecito di informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

2.6 Enti, associazioni e organi di informazione

La Cooperativa non favorisce né discrimina, direttamente o indirettamente, alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale.

I rapporti con la stampa e con i mezzi di comunicazione ed informazione, per quanto attiene alla divulgazione di informazioni relative all'attività di Accoglienza e Lavoro sono riservati esclusivamente al Presidente ed ai responsabili formalmente autorizzati a svolgere tale compito.

Le comunicazioni verso qualunque organo di informazione devono essere veritiere, chiare, trasparenti, non ambigue o strumentali; le informazioni devono essere coerenti, omogenee ed accurate.

Capo III – ATTUAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

3.1 Diffusione, informazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni alla Cooperativa attraverso apposite attività di informazione e formazione.

La Cooperativa predispone e realizza un piano periodico per le attività di diffusione, informazione e formazione finalizzato a diffondere la conoscenza dei principi etici e norme di comportamento previste dal Codice Etico.

3.2 Organismo di Vigilanza

Il controllo sull'attuazione e sul rispetto del presente Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è affidato all'Organismo di Vigilanza (OdV), il quale, ai sensi del D.lgs. 231/2001, ha il compito di raccogliere le segnalazioni di possibili violazioni al Codice Etico e al Modello, di promuovere le verifiche più opportune circa la natura e la gravità della violazione e di comunicarne l'esito agli organi competenti.

3.3 Segnalazioni

Accoglienza e Lavoro provvede a stabilire canali di comunicazione attraverso i quali i soggetti interessati potranno rivolgere le proprie segnalazioni in merito al Codice Etico o a sue eventuali violazioni direttamente all'OdV che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

L'OdV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione.

La Cooperativa si impegna a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante (whistleblower) e a garantire la tutela, ai sensi del d.lgs. 24/2023 che recepisce la Direttiva UE 1937/2019, fatti salvi gli obblighi di legge.

3.4 Violazioni del Codice Etico

La violazione del Codice Etico e del Modello compromette il rapporto di fiducia tra la Cooperativa e il soggetto che commette la violazione (soci, amministratori, dipendenti, collaboratori, clienti e fornitori). Qualora accertate, le violazioni saranno perseguite con tempestività mediante l'adozione dei provvedimenti disciplinari previsti dal Sistema Disciplinare, che costituisce parte integrante del Modello, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento e dal Codice civile.

L'osservanza del Codice Etico costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice civile (obbligo di diligenza).

La violazione di tale obbligo costituisce inadempimento contrattuale e, pertanto, potrà essere causa di risoluzione del contratto, fatto salvo l'eventuale risarcimento dei danni derivanti alla Cooperativa da tale violazione.

I terzi destinatari (fornitori, consulenti, partner, etc.) sono chiamati al rispetto delle disposizioni del presente Codice Etico e l'osservanza dello stesso costituisce presupposto per la prosecuzione del rapporto commerciale o di collaborazione in essere con la Cooperativa.