

Modello organizzativo 231

3. Mission - Codice etico e di comportamento

Finalità

- Promuovere la legalità nel mercato, nei rapporti con la pubblica amministrazione, nel settore cooperativo.
- Tutelare la cooperativa e i suoi interlocutori.
- Promuovere la responsabilità organizzativa condivisa.
- Consolidare il funzionamento organizzativo e la collaborazione con altre organizzazioni.
- Mantenere l'accreditamento regionale in ambito sociosanitario.

Modello organizzativo 231

1.	Parte generale	<ul style="list-style-type: none">● Impegni per la responsabilità di Cooplotta● Introduzione al decreto legislativo 231/2001● Regolamento disciplinare● Organismo di vigilanza
2.	Parti specifiche	<ul style="list-style-type: none">● Reati valutati di pertinenza nell'ambito della cooperativa● Misure trasversali di prevenzione● Misure specifiche di prevenzione di<ul style="list-style-type: none">● reati contro la pubblica amministrazione● reati contro la società cooperativa● reati contro le persone● reati contro la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro● altri reati rilevanti per la cooperativa
3.	Mission Codice etico e di comportamento	

Mission, Codice etico e di comportamento

Approvati dalla Assemblea Socie e Soci in data 18/05/2010.

Rivisti nell'ambito della costruzione del Modello Organizzativo 231.

Adottati dal Consiglio di Amministrazione in data 09/02/2016 – approvati da Assemblea in data 20/06/2016.

La **mission, il codice etico e di comportamento costituiscono un documento unitario** che:

- esprime i principi, i valori e gli impegni che guidano l'agire della cooperativa, delle socie e dei soci, di chi ha responsabilità di amministrazione, di chi svolge funzioni di direzione e di coordinamento, di lavoratrici e lavoratori impegnati nei servizi e nei progetti, di tutti coloro che collaborano a titolo volontario, con obiettivi di formazione o come professionisti/e con la cooperativa;
- si ispira ai valori e i principi promossi dalla Alleanza Cooperativa Internazionale: democraticità e partecipazione, volontarietà di adesione alla Cooperativa, partecipazione economica dei soci e gestione trasparente, parità di condizione dei soci, promozione ed educazione alla cooperazione, autonomia e indipendenza della Cooperativa, cooperazione con altre realtà cooperative, responsabilità e impegno verso la comunità;
- ha a riferimento i Dieci principi che orientano l'azione del Coordinamento Nazionale Comunità di Accoglienza;
- impegna la Cooperativa ad aderire al Protocollo di Legalità promosso dalla Alleanza Cooperativa Italiana;
- rispetta le disposizioni del decreto legislativo 231/2001 e costituisce parte integrante del Modello organizzativo 231 previsto dalla normativa e adottato dalla cooperativa;
- rispetta le prescrizioni previste dal sistema di accreditamento regionale per le strutture socio sanitarie definito dalla Regione Lombardia DGR 2569/2014: requisito organizzativo e gestionale relativo all'adozione del modello organizzativo e del codice etico ex decreto legislativo 231/2001.

Mission

Lotta Contro l'Emarginazione è una Cooperativa sociale onlus di tipo A e B, composta di lavoratrici e lavoratori, volontari e volontarie.

Finalità:

- promuovere il benessere sociale, collaborando a realizzare buone politiche di comunità
- promuovere la partecipazione e il protagonismo di persone e gruppi e in particolare dei soggetti socialmente deboli prevenendone l'emarginazione
- contrastare l'esclusione di soggetti che già ne siano vittime, mirando con i nostri servizi al loro benessere fisico, psicologico e sociale
- ascoltare i bisogni delle persone e delle comunità e rispondervi con competenza e consapevolezza in una logica territoriale
- contribuire ad una cultura più accogliente, in comunità più vivibili e capaci di inclusione sociale, attraverso il dare voce a chi non ne ha, progetti innovativi, ricerca sociale, azioni di sensibilizzazione, con la continua circolazione di teorie e pratiche
- realizzare, secondo il principio mutualistico, le migliori condizioni di lavoro per i soci e le socie.

Per realizzare questi fini Cooperativa Lotta contro l'Emarginazione contribuisce a sviluppare politiche sociali territoriali, progetta e gestisce, per soggetti con diverse tipologie di bisogni o di disagio, in collaborazione con gli Enti Pubblici (Enti Locali, ASL, Aziende Ospedaliere), servizi sociali e socio-sanitari di carattere preventivo ed educativo, di reinserimento sociale e di promozione del protagonismo delle persone, servizi di accoglienza e cura e servizi di riduzione del danno.

I principi e i valori cui ci ispiriamo sono l'eguaglianza dei diritti e l'equità, la democrazia partecipata, la solidarietà, l'attenzione alle persone in situazioni di fragilità, la differenza delle persone e delle culture come risorsa, la valorizzazione della differenza di genere, il dialogo interculturale. Teniamo a realizzare servizi di qualità, alla competenza e alla collaborazione professionale, alla valorizzazione e promozione del volontariato.

Operiamo per una società in cui i diritti di tutti e tutte siano realizzati e il benessere sia distribuito equamente; per comunità locali coese, ospitali e accoglienti; per individui, lavoratrici e lavoratori, cittadine e cittadini attivi nella partecipazione democratica; per la coerenza tra le parole e le azioni.

Codice etico e di comportamento

Perché un codice etico e di comportamento

Il codice etico e di comportamento della Cooperativa Lotta contro l'Emarginazione enuncia sia i valori che ne ispirano l'azione sia i comportamenti che essa si impegna ad assumere e a garantire nei confronti dei suoi interlocutori: enti pubblici, utenti diretti dei servizi, loro famigliari, comunità locale, lavoratori e lavoratrici.

I lavoratori e le lavoratrici della Cooperativa, nei diversi ruoli e secondo le differenti responsabilità, la rappresentano concretamente presso i suoi interlocutori.

Il codice etico e di comportamento permette a questi ultimi di confrontare i comportamenti di ciascuno e della Cooperativa nel suo insieme con gli impegni assunti.

Può accadere che svolgendo il loro lavoro, soprattutto in progetti "di frontiera", gli operatori e le operatrici della Cooperativa si trovino a dover compiere scelte tra interessi e valori divergenti, per esempio l'interesse della comunità alla sicurezza e il diritto delle persone in difficoltà e con comportamenti devianti ad essere accettate ed aiutate; il codice etico e di comportamento è anche una bussola per orientarsi in tali casi. In generale la Cooperativa si impegna ad offrire ai suoi operatori ed operatrici gli spazi di confronto e il sostegno specialistico che possano aiutarli a chiarire le alternative in gioco, ad assumere responsabilmente le decisioni e ad adottare i comportamenti che meglio tutelino gli interessi preminenti, in primo luogo quelli degli utenti e quelli della Cooperativa stessa nel suo insieme.

Impegni nei confronti degli Enti Pubblici

La Cooperativa si impegna a collaborare lealmente e al meglio delle proprie competenze con gli Enti Pubblici attraverso la partecipazione ai vari "tavoli" di programmazione e valutazione delle politiche sociali, per leggere le necessità del territorio e per co-progettare interventi che promuovano il benessere sociale e risposte adeguate ai bisogni educativi, di prevenzione del disagio e di integrazione di soggetti a rischio di emarginazione.

La Cooperativa si impegna a collaborare con gli Amministratori Pubblici, compresi quelli di una Amministrazione subentrante su un territorio in cui la Cooperativa sia già attiva, e si impegna a rappresentare loro in modo completo e trasparente le proprie conoscenze su bisogni e risorse del territorio.

In ogni suo progetto e servizio la Cooperativa dedica specifiche risorse al coordinamento con tutti i soggetti della rete sociale coinvolta o attivabile. Ogni volta che sia possibile si impegna a coinvolgere l'Amministrazione locale nella verifica dell'andamento dei servizi.

Progettare e realizzare servizi non comporta solo oneri per le Amministrazioni Pubbliche, ma consente di ottenere, su specifiche linee di finanziamento, risorse a vantaggio del territorio. La Cooperativa si impegna a rendicontare non solo l'impiego efficiente delle risorse economiche affidate per la gestione di servizi e progetti, ma nel limite del possibile a rilevarne e a rendicontarne l'efficacia sociale.

Nei rapporti con le Amministrazioni Pubbliche la cooperativa si impegna e impegna le figure che hanno incarichi di amministrazione, le dipendenti e i dipendenti, volontarie e volontari, collaboratrici e collaboratori a presentare dichiarazioni veritiere, a fornire informazioni dovute, a destinare corrispettivi, erogazioni, contributi o finanziamenti agli scopi per i quali sono state assegnate, a non corrompere, promettendo o dando denaro, beni o altri vantaggi per acquisire indebitamente, servizi, commesse, finanziamenti, certificazioni o autorizzazioni o altri vantaggi per la cooperativa, a non alterare il funzionamento di sistemi informatici o telematici di una amministrazione pubblica, o a intervenire senza diritto su dati, informazioni o programmi.

Per tali motivi, a nessuno è consentito offrire denaro, regali, altri benefici o fare favori a nome della cooperativa o a titolo personale a rappresentanti di amministrazioni pubbliche, neppure se da tali atti non sia possibile ricavarne vantaggi o influenzare l'autonomia dell'interlocutore.

Nell'ambito di attività che riguardano la realizzazione dei servizi (pubblici o privati) affidati alla cooperativa, alle figure che ricoprono il ruolo di pubblici ufficiali o incaricati di pubblici servizi è vietato accettare denaro, beni o altri vantaggi, prestando massima cura nel chiarire il diniego nei confronti dei destinatari dei servizi che la cooperativa realizza.

La richiesta di patrocini e l'attivazione di sponsorizzazioni verso iniziative di amministrazioni pubbliche sono deliberate o ratificate dall'organo di governo.

Coloro che, operando per conto o nell'ambito dei servizi della cooperativa ricevano pressioni da parte di interlocutori della cooperativa, richieste esplicite o implicite di denaro, benefici o altri vantaggi (in particolare da parte di pubblici ufficiali, incaricati di pubblici servizi, amministratori pubblici o privati) informano immediatamente il proprio referente organizzativo o direttamente l'Organismo di vigilanza.

Impegni nei confronti delle persone cui si rivolgono i servizi e i progetti della Cooperativa

La Cooperativa ritiene che per i destinatari dei suoi progetti e servizi non siano in gioco solo bisogni, ma prima ancora diritti che occorre rispettare e/o realizzare, nel rispetto della normativa vigente in materia di vigilanza e appropriatezza.

Non viene operata alcuna discriminazione legata alle condizioni personali e sociali degli utenti dei servizi della Cooperativa. Gli operatori e le operatrici si impegnano a rispettare ciascuno per ciò che è nella situazione in cui vive e si impegnano a non farsi influenzare dai propri pregiudizi.

L'ammissione e dimissione dai servizi e progetti della Cooperativa è sempre regolata da procedure chiare, che vengono rese note agli utenti. In ogni caso, salvo che sia previsto un termine di tempo, il rapporto di una persona destinataria dei servizi della cooperativa dura finché si sia ragionevolmente sicuri di poterle essere d'aiuto.

L'ammissione ai servizi della Cooperativa prevede la condivisione esplicita di un "contratto" che comprende diritti e doveri.

I servizi e progetti della Cooperativa tendono a realizzare i diritti dei soggetti destinatari nel rapporto diretto con ciascuno, mediante la relazione trasparente, la prospettiva educativa, il prendersi cura, la presa in carico.

Relazione trasparente significa per esempio che qualsiasi decisione che riguardi un utente, qualsiasi coinvolgimento di altri soggetti (famiglia, altri servizi ecc.) o qualsiasi cambiamento nel rapporto con il servizio, vengono il più possibile concordati; in ogni caso la persona interessata ne viene informata, nel modo per lei più comprensibile.

Prospettiva educativa significa che si mira a valorizzare le risorse delle persone, a far emergere le loro qualità, a favorire l'essere protagonisti della propria storia, puntando alla massima autonomia possibile. Ogni progetto educativo viene perciò condiviso con il soggetto cui si rivolge.

Prendersi cura significa cercare di mettersi nei panni delle persone con cui si opera, sostenere eventuali debolezze, tutelare chi si trova in situazioni di fragilità, assistere chi sta male, ridurre i danni potenziali di comportamenti rischiosi per sé o per gli altri.

Presa in carico significa lavorare per gli obiettivi globali di benessere e salute delle persone, accompagnarle verso gli obiettivi concordati e possibili, assumendosi le necessarie responsabilità, nel rispetto delle risorse delle persone e del servizio.

Qualsiasi forma di prevaricazione fisica e morale è bandita da ogni servizio e progetto della Cooperativa, non solo nel senso che gli operatori e le operatrici non esercitano alcuna violenza sugli utenti, ma anche nel senso che essi si impegnano a tutelare questi ultimi da qualsiasi altra forma di prevaricazione.

La Cooperativa si impegna a rilevare annualmente – o comunque al termine di progetti più brevi – con strumenti adatti alle singole situazioni e sulla base delle risorse disponibili, la soddisfazione degli utenti restituendo loro - o comunque alla committenza - i risultati della rilevazione. La Cooperativa si impegna quindi a migliorare la qualità dei servizi nelle aree critiche eventualmente rilevate.

Impegni nei confronti dei famigliari delle persone utenti dei servizi

Le persone utenti di servizi e progetti della Cooperativa vengono sempre considerate anche come parti del loro sistema familiare. Le famiglie, in modi che variano a seconda dei diversi servizi e progetti e della volontà dell'utente, sono informate in modo trasparente sui contenuti e i motivi di ciò che si fa.

I rapporti della Cooperativa con i famigliari degli utenti dei vari servizi e progetti tengono conto del fatto che si tratti di minori o di altri soggetti sotto tutela, oppure invece di persone maggiorenni. Nel primo caso si cerca di stabilire con le famiglie un'alleanza educativa e un "contratto" che precisa i rispettivi ruoli. Tra gli strumenti specifici del rapporto con le famiglie vi possono essere colloqui di ascolto reciproco e riunioni informative.

Nei servizi semiresidenziali che la prevedono, la gestione sociale delle famiglie è incoraggiata. I famigliari possono accedere senza formalità ai servizi semiresidenziali frequentati dai propri figli o congiunti.

Se le operatrici e gli operatori della Cooperativa vengono interpellati da famigliari degli utenti con richieste d'aiuto che non è possibile soddisfare direttamente, di norma li orientano verso i servizi che possano eventualmente essere d'aiuto.

In alcuni servizi e progetti è prevista e promossa la collaborazione con associazioni di genitori.

Impegni nei confronti dei soci e delle socie e dei lavoratori e delle lavoratrici

La Cooperativa applica integralmente a tutti i lavoratori e le lavoratrici dipendenti il contratto collettivo nazionale delle cooperative sociali. Viene dedicato il massimo impegno per garantire la puntualità della retribuzione.

Se possibile vengono praticate condizioni di miglior favore a vantaggio dei soci (benefit e ristorno). Ai soci lavoratori e alle socie lavoratrici si cerca di garantire la continuità del lavoro anche nei casi di progetti a termine, verificando la possibilità di reimpiegarli in altri servizi e progetti.

L'associazione alla Cooperativa è volontaria e non costituisce un vincolo per potervi lavorare. Divenire soci e socie è possibile, senza alcuna discriminazione, per tutte le persone in grado di contribuire al raggiungimento dello scopo sociale e che accettino le responsabilità derivanti dall'appartenenza alla Cooperativa. Si diviene soci e socie attraverso un percorso interno di formazione che consta di alcuni incontri. Di norma, salvo diversa deliberazione del Consiglio di amministrazione, le nuove socie e i nuovi soci sono iscritti per un anno nella categoria dei soci speciali.

La Cooperativa tende a consolidare i rapporti di lavoro con i propri collaboratori e le proprie collaboratrici.

A tutti i lavoratori e le lavoratrici viene sottoposto periodicamente uno strumento per rilevarne la soddisfazione. I risultati della rilevazione sono resi noti a tutto il personale.

L'assemblea di presentazione del bilancio sociale annuale della Cooperativa è aperta anche ai lavoratori non soci e alle lavoratrici non socie. I bilanci sociali della Cooperativa sono sempre consultabili sul sito.

Per quanto possibile gli operatori e le operatrici sono messi nelle condizioni di non lavorare da soli. Lo stile di governo della Cooperativa e delle sue singole articolazioni operative è democratico e improntato all'ascolto e al confronto, nel rispetto dei diversi ruoli organizzativi. La partecipazione e la creatività degli operatori e delle operatrici sono considerate risorse essenziali in tutti i progetti e servizi.

La Cooperativa si impegna in tutti i suoi servizi e progetti a favorire la crescita professionale e a prevenire la stanchezza e il burn-out degli operatori mediante equipe di norma settimanali, formazione (anche trasversale a più servizi e progetti), supervisione (compatibilmente con le risorse e la tipologia di servizio), e se necessario anche mediante la mobilità interna.

La Cooperativa è disponibile ad accontentare le richieste di modifica dell'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio.

La Cooperativa si impegna a garantire ogni volta che sia possibile la sostituzione del personale assente per garantire la qualità dei servizi e per non appesantire il carico di lavoro dei suoi operatori e delle sue operatrici.

La comunicazione all'interno della Cooperativa segue nei due sensi la "scala" dell'organizzazione: direzione, responsabili d'area, coordinatori e coordinatrici dei singoli servizi e progetti, operatori e operatrici.

I lavoratori e le lavoratrici che abbiano comunque esigenza di rivolgersi agli uffici amministrativi e/o ai responsabili della Cooperativa possono farlo senza particolari formalità.

Alcune informazioni di interesse generale vengono trasmesse alle mailing-list di soci/socie e lavoratori/lavoratrici

I verbali delle assemblee soci sono inviati anche ai soci e alle socie non partecipanti.

Gli avvisi di ricerca di personale sono pubblicati sul sito della Cooperativa.

La Cooperativa si impegna a promuovere il benessere relazionale e a prevenire conflitti personali e fenomeni di mobbing; eventuali conflitti possono sempre essere riportati al responsabile delle risorse umane presso la sede centrale della Cooperativa. Il responsabile delle risorse umane incontra i lavoratori e le lavoratrici delle aree territoriali periferiche almeno due volte l'anno.

Gli operatori e le operatrici della Cooperativa si impegnano alla correttezza dei rapporti reciproci, alla lealtà nei confronti dell'organizzazione, alla tempestività nel segnalare ai responsabili eventuali problemi o informazioni rilevanti, alla puntualità delle rendicontazioni amministrative previste, al rispetto e alla cura degli spazi, degli strumenti e delle cose comuni.

La correttezza dei rapporti reciproci comporta anche la partecipazione alle occasioni di lavoro di gruppo e di equipe, in cui ciascuno è impegnato a condividere ciò che sa e ciò che apprende, e a favorire la condivisione e la corresponsabilità delle scelte.

Impegni nei confronti di operatori e di operatrici di altri servizi

Nel caso di una presa in carico comune a più servizi, gli operatori e le operatrici della Cooperativa si impegnano a collaborare con questi ultimi apertamente, mediante confronti e valutazioni comuni. Nel caso ve ne siano le condizioni si facilitano le riunioni di equipe integrate.

Impegni per la tutela della privacy e della riservatezza dei dati sensibili

La cooperativa si impegna a comunicare con i propri interlocutori con trasparenza e correttezza, nel rispetto della **privacy** delle persone coinvolte.

Si impegna a tutelare la privacy e garantire la riservatezza nel trattamento dei dati personali di cui dispone, con massimo riguardo per quelli sensibili, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente. L'acquisizione, l'uso, il trattamento e la conservazione di informazioni e dati sensibili del personale e di altri interlocutori avviene ponendo particolare cura ad evitare che i dati sensibili possano venire divulgati, nel rispetto delle procedure interne definite e dal Documento Programmatico per la Sicurezza (DPS).

I destinatari del Codice etico e di comportamento devono assicurare la massima attenzione a non divulgare incidentalmente notizie su servizi e interventi rivolti agli utenti.

Impegni per la tutela e la promozione della salute e sicurezza sul lavoro

La Cooperativa promuove e chiede alle figure che hanno incarichi di amministrazione, le dipendenti e i dipendenti, volontarie e volontari, collaboratrici e collaboratori comportamenti responsabili e attivi riguardo alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

La Cooperativa si impegna al rispetto delle norme dello Stato: garantisce un ambiente di lavoro sicuro, promuove la prevenzione dei rischi, rimuove situazioni rischiose, assicura indicazioni, regole, strumenti e supporti necessari, sanziona comportamenti scorretti.

Impegni nei confronti di partner, concorrenti e fornitori

La Cooperativa promuove reti e cerca di coinvolgere i diversi soggetti interessati a progettare e realizzare i progetti e servizi cui lavora.

Le collaborazioni con eventuali partner per la realizzazione di determinati progetti e servizi non sono solo regolate da patti scritti, ma condotte con lealtà e trasparenza.

La Cooperativa riconosce il valore prioritario della qualità dei servizi offerti e la possibile concorrenzialità come spinta al miglioramento. Non partecipa quindi a gare al massimo ribasso. Non sottoscrive patti che contraddicano la propria mission.

La cooperativa si impegna a promuovere Il Codice etico e di comportamento verso i soggetti esterni che interagiscono con la cooperativa.

La cooperativa si impegna a non instaurare rapporti commerciali con persone fisiche o giuridiche coinvolte in fatti o in azioni criminose.

La cooperativa si impegna a competere con imprese concorrenti con correttezza e lealtà; a collaborare con partner commerciali e strategici ricercando risultati reciprocamente vantaggiosi, a identificare fornitori affidabili in grado di assicurare servizi e beni di qualità, formulando con essi accordi contrattuali chiari e assicurando condizioni fra le parti non vessatorie;

La Cooperativa non effettua nei confronti dei partner e dei fornitori pagamenti illeciti di alcun genere. I pagamenti devono avere un fondamento contrattuale, essere debitamente autorizzati, ed essere effettuati secondo gli accordi. La cooperativa si impegna a tracciare e a rendere verificabili i rapporti commerciali che intrattiene con i fornitori e partner.

Sponsorizzazioni da parte di fornitori o partner e verso loro iniziative sono deliberate o ratificate dall'organo di governo.

La cooperativa si impegna inoltre a utilizzare simboli, loghi, marchi o segni di riconoscimento propri o di altre organizzazioni, enti e istituzioni solo in presenza di una autorizzazione che ne consenta l'utilizzo, e solo nei limiti e nelle forme specificate dall'autorizzazione stessa.

La cooperativa si impegna a rispettare le norme relative al diritto d'autore e vieta di:

- pubblicare sul sito web aziendale testi, immagini, video musica protetti dal diritto d'autore;
- duplicare e diffondere parti di pubblicazioni protette da diritti d'autore;
- utilizzare per scopi promozionali della cooperativa testi, immagini o filmati protetti dal diritto d'autore;
- diffondere pubblicamente brani musicali o proiettare pubblicamente video o film (o parti di essi) protetti da diritto d'autore in occasione di eventi pubblici organizzati dalla cooperativa.

Impegni per l'ambiente

I progetti e i servizi alla persona di cui si occupa la Cooperativa sono per loro natura a basso impatto ambientale. Tuttavia i lavoratori e le lavoratrici della Cooperativa si impegnano a sviluppare e diffondere il rispetto nei confronti dell'ambiente, attraverso le buone pratiche di raccolta differenziata dei rifiuti, riduzione degli sprechi e risparmio energetico. Compatibilmente con le risorse economiche disponibili, la Cooperativa si impegna a privilegiare le opzioni tecniche che riducano le emissioni inquinanti, si impegna a rinnovare gradualmente i propri mezzi e a ricorrere a fonti di energia pulita.

Impegni per la legalità

La cooperativa si impegna a far conoscere e a rispettare norme, direttive, accordi e regolamenti, a operare con correttezza, a evitare comportamenti illeciti.

La cooperativa si impegna a rilevare eventuali conflitti fra disposizioni normative e chiede a tutti i suoi interlocutori di segnalare eventuali situazioni di contrasto normativo.

La cooperativa chiede alle figure che hanno incarichi di amministrazione, alle dipendenti e ai dipendenti, alle volontarie e ai volontari, a collaboratrici e collaboratori **di fornire dichiarazioni veritiere all'autorità giudiziaria**, di assicurare adeguata collaborazione in occasione di ispezioni o verifiche da parte di autorità pubbliche o private, di segnalare alle figure responsabilità o all'organismo di vigilanza (OdV) eventuali situazioni che possono preludere al o indicare il mancato rispetto di norme, direttive, accordi o regolamenti.

Impegni per la correttezza nel governo e nella gestione cooperativa

La cooperativa opera nel rispetto delle leggi, del proprio statuto e dei regolamenti interni. Tutela l'integrità del capitale sociale dei soci e il patrimonio della società.

Assicura il corretto funzionamento degli organi di governo e di controllo. Le azioni riguardanti il governo e la gestione della cooperativa vengono tracciate per rendere trasparenti scelte, motivazioni, decisioni e azioni, e rendere identificabili i soggetti che hanno deciso, autorizzato, eseguito, registrato e controllato tali azioni.

Le scritture contabili, i bilanci e le comunicazioni devono dare una rappresentazione corretta e fedele della situazione patrimoniale e dell'attività economica, finanziaria e gestionale della cooperativa. Devono dunque essere redatte in modo accurato, completo e aggiornate, secondo le norme in materia di contabilità.

Il collegio sindacale e ogni altro consulente della cooperativa ispirano i loro interventi a principi di onestà, correttezza, indipendenza e continuità. Assicurano la massima professionalità nella redazione di relazioni o altre comunicazioni che attestino la situazione patrimoniale, economica, finanziaria della cooperativa fornendo informazioni utili alla piena comprensione di dati e fatti.

Agli amministratori e ai soci della cooperativa è vietato:

- simulare o determinare in modo fraudolento maggioranze in Assemblea con l'obiettivo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto;
- ostacolare o impedire le attività di controllo legalmente attribuite ai soci e agli organi sociali o le attività revisione e controllo attribuite a soggetti pubblici o privati formalmente incaricati.
- costituire riserve finanziarie occulte e non finalizzate (fondi neri);
- restituire, anche mediante condotte dissimulate, i conferimenti effettuati dai soci o liberarli dall'obbligo di eseguire gli eventuali conferimenti richiesti, al di fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti, destinati a riserva o distribuire riserve indisponibili;
- **eseguire operazioni che possano procurare danno ai creditori, ai soci e al patrimonio della cooperativa.**

Conflitti di interessi

Le figure che hanno incarichi di amministrazione, le dipendenti e i dipendenti, le volontarie e i volontari, collaboratrici e collaboratori della cooperativa perseguono gli obiettivi e gli interessi generali della cooperativa. A ciascuno di essi è richiesto di segnalare tempestivamente situazioni o attività nelle quali loro stessi o i loro famigliari si trovino ad avere interessi in conflitto con quelli della cooperativa. Essi sono inoltre tenuti a rispettare le decisioni assunte dall'organo di governo della cooperativa per eliminare il conflitto di interessi.

Riservatezza e trasparenza riguardo alle scelte organizzative

Le figure che hanno incarichi di amministrazione, le dipendenti e i dipendenti, le volontarie e i volontari, le collaboratrici e i collaboratori assicurano il rispetto della necessaria **riservatezza riguardo alle scelte aziendali** e si impegnano a non diffondere notizie false sulla cooperativa, sulle sue scelte e sulle sue attività. Le comunicazioni ufficiali sono sempre validate da figure che ricoprono ruoli di direzione o di coordinamento.

La cooperativa si impegna a rendere disponibili sul suo sito le informazioni che le norme impongono e si impegna a redigere annualmente il **bilancio sociale**.

Tutela del patrimonio cooperativo

Le figure che hanno incarichi di amministrazione, le dipendenti e i dipendenti, le volontarie e i volontari, le collaboratrici e i collaboratori a cui è rivolto il presente Codice etico e di comportamento sono tenute/i a rispettare, tutelare e valorizzare il patrimonio della cooperativa, utilizzando con cura strutture, beni e strumenti assegnati per svolgere le attività, secondo quanto stabilito dalle disposizioni d'uso interne.

In particolare devono:

- prevenire possibili danni a persone, cose, o all'ambiente rispettando le norme di sicurezza previste dalla legge e dalle procedure interne;
- utilizzare i beni di proprietà della cooperativa, di qualsiasi tipo e valore, esclusivamente per scopi connessi a compiti ed attività lavorative;
- operare per ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o incuria di beni, strumenti e risorse che l'organizzazione fornisce, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in presenza di situazioni anomale.

La cooperativa vieta, salvo quando previsto da un regolamento o da accordi formalizzati, l'utilizzo di beni o strumenti da parte di soci e socie e da parte di terzi.

I loghi e i segni di riconoscimento propri della cooperativa – ed in particolare la carta intestata – devono venire utilizzati in modo appropriato e coerente con le esigenze e interessi dell'organizzazione.

Corretto utilizzo di strumenti operativi e informatici

I computer, i software e le connessioni della cooperativa devono essere usati per svolgere attività lavorative. La cooperativa vieta ogni uso improprio di tali strumenti e richiama l'obbligo a conservare con cura gli identificativi e le password personali di accesso ai sistemi informatici interni e esterni, e di rinnovarle periodicamente.

Segnalazioni tutelate (Whistleblowing)

Segnalazione di problemi o comportamenti scorretti (whistleblowing)

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti non in linea con le regole di condotta stabilite nel Modello 231, nel Codice etico 231 o relative a comportamenti atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico, l'integrità della pubblica amministrazione o dell'ente privato, che possono consistere in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, può utilizzare le seguenti modalità di segnalazione:

- informare il presidente o una figura responsabile, in quest'ultimo caso la persona che riceve la segnalazione ha l'obbligo di informare il presidente della cooperativa e l'Organismo di vigilanza;
- utilizzare il **canale di segnalazione interno** gestito dall'Organismo di Vigilanza che permette di ricevere le segnalazioni garantendo il segnalante da trattamenti ritorsivi. Sono tutelati da comportamenti ritorsivi tutti i soggetti che segnalano violazioni (dipendenti, collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti, volontari e tirocinanti anche non retribuiti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza) e anche colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato o chi ha assistito il segnalante nel processo di segnalazione.

Le segnalazioni attraverso il canale interno sono rivolte direttamente all'Organismo di vigilanza e possono essere effettuate:

- chiedendo un colloquio diretto;
- attraverso contatto al numero di telefono 348 0117845;
- attraverso l'e-mail graziano.maino@pares.it;
- all'indirizzo postale via Lodigiana 15/b, 20861 Brugherio (MB).

L'OdV si impegna a:

- dare riscontro della segnalazione entro sette giorni dal ricevimento;
- procedere con una verifica circa le criticità segnalate;
- dare riscontro degli esiti della verifica entro 90 giorni dal ricevimento della segnalazione;
- assicurare la riservatezza del segnalante (che resta tale salvo non debba essere prodotta in giudizio), il corretto trattamento dei dati personali, conservazione della documentazione solo per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e per un massimo di cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
- prendere in considerazione anche segnalazioni anonime purché circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni specifiche.

Le segnalazioni devono sempre essere circostanziate.

La cooperativa tutela in ogni caso il segnalante, vietando ritorsioni o discriminazioni nei confronti di chi effettua segnalazioni compresi, colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato o chi ha assistito il segnalante nel processo di segnalazione.

Il sistema disciplinare prevede specifiche sanzioni sia nei confronti di chi non tutela, punisce o discrimina il segnalante (o persone che gli sono prossime), sia di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino essere infondate.

Come è nato questo documento, come è stato rivisto e che uso se ne fa

La prima versione di questo documento, comprendente Mission e Codice etico, è stata elaborata da un gruppo di lavoratrici e lavoratori della cooperativa, che si sono riuniti tra febbraio e marzo 2010.

Hanno partecipato al gruppo Andrea Barteselli, Tiziana Bianchini, Martina Bettinelli, Roberta Bettoni, Cristiano Bregamo, Emanuela Desanti, Anna Di Biase, Luca Ducceschi, Federica Gallinari, Rosangela Lavezzari, Enrico Locatelli, Nicola Mazzitelli, Gisella Rossini, Cristina Savino, Melissa Turri. Il lavoro è stato accompagnato da Andrea Bortolotti (pares.it).

La bozza è stata trasmessa a tutte le équipes dei servizi e progetti della Cooperativa, perché avanzassero emendamenti e proposte di integrazione. La bozza rivista dal gruppo di lavoro sulla base delle proposte così raccolte è stata consegnata al CdA, che l'ha infine sottoposta all'assemblea dei soci, che ha formalmente adottato il documento nella sua seduta del 18 maggio 2010.

L'attuale seconda versione di questo documento integra la prima versione con indicazioni di comportamento definiti dal Modello organizzativo 231 in ottemperanza alle disposizioni normative previste dal decreto legislativo 231/2001. Essa è stata elaborata, tra novembre 2015 e febbraio 2016, da un gruppo di lavoro composto da Andrea Barteselli, Sonia Bella Riccardo Defacci, Emanuela Desanti, Cinzia Filipetto, Monica Manzini, Davide Motto, Roberto Raimondo, Paolo Sciarba, Carlotta Serra. Il lavoro è stato accompagnato da Graziano Maino e Giovanna Salaris (pares.it).

L'attuale versione del documento è adottata con delibera del consiglio di amministrazione del 09/02/2016 e approvato dall'Assemblea dei soci tenutasi il 20/06/2016.

Il codice etico è consegnato a tutte le socie e i soci, alle lavoratrici e ai lavoratori della Cooperativa e a chi collabora in attività di volontariato o intraprende un rapporto professionale con la Cooperativa. Viene inoltre consegnato ai rappresentanti dei committenti. È reso noto agli utenti e ai loro famigliari, è consegnato agli interessati insieme alle singole carte dei diversi servizi. È inviato ai consorzi, alle associazioni, ai coordinamenti cui la Cooperativa aderisce. È consegnato ai partner. È pubblicato sul sito della Cooperativa.