



**MODELLO 231/01 DI ORGANIZZAZIONE  
GESTIONE E CONTROLLO  
D.LGS. 231/2001  
Codice Etico**

**Rev. 0  
Pagina 1 di 25**

# **Codice Etico**

**relativo al**

**Modello 231/01 di Organizzazione  
Gestione e Controllo**

**adottato da**

**Cooperativa San Giuseppe -  
ONLUS**



## Codice Etico

### Sommario:

<b>1. INTRODUZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>2 MISSIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>3. DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE.....</b>	<b>6</b>
<b>4. PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO.....</b>	<b>6</b>
4.1 Responsabilità e rispetto delle leggi.....	6
4.2. Onestà.....	7
4.3 Trasparenza e completezza dell'informazione.....	7
4.4 Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse.....	7
4.5 Riservatezza delle informazioni .....	7
4.6 Valore delle risorse umane.....	8
<u>La Cooperativa San Giuseppe, ritiene che il dialogo con i portatori d'interesse sia di importanza strategica per un corretto sviluppo della propria attività e instaura, ove possibile, un canale stabile di dialogo con i propri portatori d'interesse e la collettività, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi.....</u>	<u>9</u>
<u>4.8 Rapporti con enti locali e istituzioni pubbliche.....</u>	<u>9</u>
<u>La Cooperativa San Giuseppe persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti, anche contrattuali, con le istituzioni pubbliche e gli enti locali ed in generale la Pubblica Amministrazione. In particolare per la richiesta o gestione di contributi ed erogazioni pubbliche, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali.....</u>	<u>9</u>
<b>5. REGOLE DI COMPORTAMENTO.....</b>	<b>10</b>
5.1 Regole di comportamento per i componenti degli Organi sociali .....	10
<u>Gli organi sociali, nella consapevolezza della propria responsabilità, oltre che al rispetto della legge, sono tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello 231/01 e del Codice Etico che ne è parte.....</u>	<u>10</u>
5.2 Regole di comportamento per il Personale Cooperativa San Giuseppe .....	11
<u>Rapporti con Utenti.....</u>	<u>13</u>
<u>Rapporti con i Fornitori .....</u>	<u>14</u>
<u>Salute e sicurezza sul lavoro.....</u>	<u>15</u>
<u>Il Personale in tema di salute e sicurezza sul lavoro deve:.....</u>	<u>15</u>
5.3 Regole di comportamento per i Terzi Destinatari.....	17
<u>Oltre che ai componenti degli Organi sociali e al Personale il presente Codice Etico e il Modello 231/01 si applicano anche ai Terzi destinatari, intendendo fare riferimento ai soggetti esterni alla società che operino, direttamente o indirettamente per la Cooperativa San Giuseppe (a titolo esemplificativo, collaboratori, docenti, consulenti e fornitori, partner commerciali, etc.).....</u>	<u>17</u>



## Codice Etico

<b><u>6. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO.....</u></b>	<b><u>18</u></b>
<b><u>LE CONDOTTE RILEVANTI (ESEMPI DI VIOLAZIONE DEL MODELLO 231/01)..</u></b>	<b><u>20</u></b>
<b><u>7.LE SANZIONI.....</u></b>	<b><u>21</u></b>
<b><u>PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....</u></b>	<b><u>23</u></b>
<b><u>ALLEGATO PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.....</u></b>	<b><u>24</u></b>



## **Codice Etico**

### **1. Introduzione**

La Cooperativa S. Giuseppe é nata nel 1963, prima cooperativa di solidarietà sociale in Italia. Fu costituita per dare veste giuridica alle tante attività sorte negli anni '50.

Le attività svolte dalla Cooperativa San Giuseppe sono oggi esclusivamente di carattere educativo, svolte in ambito scolastico ed a carattere diurno. In particolare, la Cooperativa gestisce: presso la sede di Roè Volciano, il Centro di Formazione Professionale SCAR che permette il raggiungimento dell'attestato di qualifica professionale nel settore meccanico ed acconciatura/estetica, la scuola dell'Infanzia "Paola di Rosa" e la scuola Primaria "San Giuseppe" presso la sede di Salò.

La Cooperativa opera in prevalenza nel territorio della Provincia di Brescia mediante il coinvolgimento della comunità e dei soci cooperatori. Svolge attività di collaborazione con i soggetti istituzionali e le libere forme associative e in particolare con gli enti del Terzo settore.

Nel 2008 ha ottenuto l'accreditamento dalla Regione Lombardia e l'iscrizione all'Albo degli enti accreditati della filiera istruzione-formazione-lavoro. Le iscrizioni al Centro di Formazione Professionale SCAR sono basate sul sistema dote regolato dalla l.r. del 6 agosto 2007 n.19.

Il contributo pubblico, è la fonte più importante di sostentamento della Cooperativa, è rappresentato sia dal finanziamento stanziato dalla Regione Lombardia per lo svolgimento dei corsi di formazione professionale attuati presso il C.F.P. sia dal contributo di parifica stanziato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca a fronte del riconoscimento della parità e parifica scolastica della Scuola Primaria San Giuseppe. Vi è poi un piccolo contributo per il diritto allo studio erogato da parte dei comuni di appartenenza delle tre realtà scolastiche. Il contributo privato è rappresentato dall'importo richiesto come retta di frequenza alle famiglie dei bambini frequentanti.

La Cooperativa San Giuseppe conforma la conduzione delle proprie attività al rispetto dei principi e delle norme di comportamento espressi nel presente Codice Etico e nella normativa nazionale ed internazionale in vigore ove applicabile.

Il Codice Etico costituisce, in conformità a nelle "Linee Guida Regionali per la definizione di modelli di organizzazione, gestione e controllo degli enti accreditati che erogano servizi nell'ambito della filiera istruzione-formazione-lavoro" e alle Linee Guida approvate da Confindustria il 31 marzo 2008, parte integrante del Modello 231/01 di Organizzazione Gestione e Controllo di Cooperativa San Giuseppe (di seguito il "Modello 231/01"), contenendo i principi e le norme di comportamento cui la Cooperativa riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice Etico.



## Codice Etico

### 2 Missione

La *COOPERATIVA S. GIUSEPPE - SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE - ONLUS*, nel rispetto della legge 381/91, si propone principalmente la finalità istituzionale di *gestione di servizi socio-sanitari ed educativi*.

Nel rispetto dello statuto, la cooperativa S. Giuseppe rivolge i propri servizi di natura formativa quasi esclusivamente a persone minori gestendo le Scuole dell'Infanzia e Primaria di primo grado, entrambe nella sede di Salò e il Centro di Formazione professionale "S.C.A.R." di Roè Volciano.

Le scuole dell'Infanzia "Paola di Rosa" e la scuola Primaria "S. Giuseppe", hanno come obiettivo principale promuovere la formazione integrale della persona nella sua dimensione umana e cristiana favorendo un inserimento costruttivo nella società cercando di favorire la conoscenza, la progettazione, l'organizzazione e l'autonomia del bambino avvalendosi della cooperazione scuola-famiglia per poterne soddisfare al meglio i bisogni incentivando le relazioni interpersonali.

Il Centro di Formazione professionale SCAR accoglie quei ragazzi che, al termine della scuola secondaria di I° grado, scelgono un percorso di insegnamento professionale piuttosto che un percorso di istruzione per il conseguimento della maturità. Il Centro è da anni impegnato a realizzare una programmazione didattica ottimale per fornire le conoscenze necessarie ad una realizzazione lavorativa nel settore oggetto dello studio. Una particolare attenzione viene posta nei confronti di quei ragazzi che presentano delle difficoltà a livello di comprensione ed apprendimento (diversamente abili, discalculici, dislessici, etc..)

Il fine istituzionale della Cooperativa, che ispira il suo operato ai principi del Cristianesimo, operato però nel pieno rispetto della propria laicità, è quello di contribuire, mediante lo svolgimento di attività formativa, educativa, istruttiva, ricreativa, assistenziale e caritativa, all'elevazione morale e promozione umana dei soci e dalla comunità in generale. Mira pure all'integrazione della persona che vive in condizioni di abbandono e/o emarginazione sociale", cercando di sviluppare una rete educativa che permetta una crescita personale e una realizzazione professionale.

Da tutto ciò ne deriva, quindi, che responsabilizzazione ed istruzione sono messe in primo piano nello sviluppo dell'attività sociale esercitata dalla Cooperativa, la quale si propone di favorire:

- la conoscenza;
- la progettazione;
- l'organizzazione;
- l'autonomia;
- la collaborazione educativa tra scuola e famiglia;
- le risposte adeguate ai bisogni dei vari tipi di utenti;
- uguali opportunità per tutti, evitando che le "diversità" individuali, sociali e culturali si trasformino in difficoltà di apprendimento e in problemi di comportamento;



## Codice Etico

- l'accoglienza delle diversità;
- le relazioni interpersonali;
- la formazione di personalità adulte e mature;
- il rapporto con il territorio;
- le risorse presenti sul territorio.

### 3. Destinatari ed ambito di applicazione del codice

I destinatari del Codice Etico sono tutti i soci, i dipendenti, collaboratori e amministratori di Cooperativa San Giuseppe nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Cooperativa stessa.

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

A fronte di ciò, la Cooperativa San Giuseppe promuove la più ampia diffusione del Codice presso tutti i soggetti interessati (stakeholders), la corretta interpretazione dei suoi contenuti, e fornisce gli strumenti più adeguati per favorirne l'applicazione. La Cooperativa San Giuseppe mette in atto, inoltre, le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice stesso.

### 4. Principi etici di riferimento

#### 4.1 Responsabilità e rispetto delle leggi

La Cooperativa San Giuseppe ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi ed esige dai propri amministratori, collaboratori e dipendenti in genere, e da chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, il rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti e dei principi e procedure a tale scopo preordinate, nonché comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicarne l'affidabilità morale e professionale.

La Cooperativa ispira inoltre le proprie decisioni e i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico affidatogli.

Le principali norme di riferimento per Cooperativa San Giuseppe sono:

- Statuto sociale e Regolamenti approvati dall'Assemblea dei soci;
- Normativa fiscale vigente;
- D.lgs 81/2008 e ss.mm. (Sicurezza sul lavoro);
- Decreto Legislativo 196/2003 (Tutela Privacy);
- Norme relative agli adempimenti generali in materia di lavoro;
- Principi contabili nazionali e internazionali;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Formazione professionale AGIDAE;
- Eventuali normative specifiche dell'ambito scolastico e delle cooperative sociali.



## Codice Etico

### 4.2. Onestà

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività della Cooperativa San Giuseppe, le sue iniziative, i suoi rendiconti, le sue comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione organizzativa.

I rapporti con i portatori d'interesse, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

### 4.3 Trasparenza e completezza dell'informazione

La Cooperativa San Giuseppe riconosce il valore fondamentale della corretta informazione ai soci, agli organi sociali ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile e in alcun modo giustifica azioni dei propri collaboratori che impediscano il controllo da parte degli enti od organizzazioni preposte.

La Cooperativa San Giuseppe favorisce un flusso di informazioni continuo, puntuale e completo fra gli organi sociali, le diverse aree aziendali, la Direzione, le varie figure apicali, l'Organo di Vigilanza, e, ove necessario, verso le Pubbliche Autorità.

In ogni caso le informazioni trasmesse all'esterno e all'interno dell'organizzazione stessa sono rispettose dei requisiti di veridicità, completezza e accuratezza, anche in relazione a dati economici, finanziari e contabili.

### 4.4 Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse

La Cooperativa San Giuseppe persegue il proprio oggetto sociale nel rispetto della legge, dello Statuto e dei regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei propri soci, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio.

### 4.5 Riservatezza delle informazioni

La Cooperativa San Giuseppe assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia di gestione dei dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

Tutte le informazioni a disposizione della Cooperativa vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati.

Il personale che a qualsiasi titolo entri in possesso di informazioni di interesse aziendale o relativamente a qualsiasi portatore d'interesse, in nessuna maniera si deve sentire autorizzato a diffonderla o utilizzarla al di fuori degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dalle direzioni aziendali.



## **Codice Etico**

### **4.6 Valore delle risorse umane**

Le risorse umane sono riconosciute quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo aziendale. La Cooperativa San Giuseppe tutela la crescita e lo sviluppo professionale al fine di accrescere il patrimonio di conoscenze possedute nel rispetto della normativa vigente in materia di diritti della personalità individuale, con particolare riguardo all'integrità morale e fisica del Personale.

La Cooperativa San Giuseppe si impegna a non favorire forme di clientelismo e nepotismo, nonché a non instaurare rapporti lavorativi con soggetti coinvolti in fatti di terrorismo.

La Cooperativa San Giuseppe opera al fine di prevenire e rimuovere forme di abuso di potere ed a condannare ogni forma di abuso e di fastidio sessuale. Opera inoltre al fine di prevenire e rimuovere altre condotte lesive, discriminatorie o vessatorie, atti di violenza morale e di persecuzione psicologica, né altri comportamenti tali da compromettere l'altrui salute.

Il Personale è assunto esclusivamente in base a regolari contratti di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere edotto di tutte le caratteristiche attinenti il rapporto di lavoro. Il riconoscimento di aumenti salariali o sistemi premianti e di incentivazione e l'accesso a incarichi o ruoli superiori (promozioni) sono legati oltre alle leggi e ai contratti collettivi di lavoro, ai meriti individuali dei dipendenti.

Particolare attenzione verrà posta alla tutela e salvaguardia della sicurezza, ambiente e salute e delle procedure adottate per la tutela di questi valori.

### **Divieto di discriminazione e molestie**

Nell'ambiente di lavoro deve essere esclusa qualsiasi forma di discriminazione e di molestia per ragioni legate alla razza, al sesso, alla religione, all'età alle tendenze sessuali, all'invalidità, o ad altri aspetti di carattere personale slegati dall'attività lavorativa.

La Cooperativa San Giuseppe vieta qualsiasi condotta realizzata al fine di molestare un dipendente, collaboratore o utente.

Sono vietati comportamenti illegali e abusi di qualsiasi genere sul luogo di lavoro, minacce o aggressioni ai danni di dipendenti, collaboratori, utenti ovvero dei beni e della proprietà della cooperativa.





## **Codice Etico**

### **4.7 Responsabilità verso la collettività**

La Cooperativa San Giuseppe, consapevole del proprio ruolo sociale sul territorio di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività intende operare nel rispetto delle comunità locali e nazionali, sostenendo iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e legittimazione ad operare.

La Cooperativa San Giuseppe, ritiene che il dialogo con i portatori d'interesse sia di importanza strategica per un corretto sviluppo della propria attività e instaura, ove possibile, un canale stabile di dialogo con i propri portatori d'interesse e la collettività, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi.

### **4.8 Rapporti con enti locali e istituzioni pubbliche**

La Cooperativa San Giuseppe persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti, anche contrattuali, con le istituzioni pubbliche e gli enti locali ed in generale la Pubblica Amministrazione. In particolare per la richiesta o gestione di contributi ed erogazioni pubbliche, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali.



## Codice Etico

### 5. Regole di comportamento

#### 5.1 Regole di comportamento per i componenti degli Organi sociali

Gli organi sociali, nella consapevolezza della propria responsabilità, oltre che al rispetto della legge, sono tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello 231/01 e del Codice Etico che ne è parte.

Ai loro componenti è richiesto:

- di tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della Cooperativa;
- di tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza e correttezza con le Istituzioni Pubbliche, i soggetti privati (inclusi i creditori sociali), le associazioni economiche, le forze politiche, nonché ogni altro operatore nazionale ed internazionale,
- di garantire una partecipazione assidua ed informata alle adunanze e alle attività degli organi sociali;
- di assicurare la condivisione della visione e missione etica della Cooperativa;
- di valutare le situazioni di conflitto di interessi o di incompatibilità di funzioni, incarichi all'esterno o all'interno di Cooperativa San Giuseppe, astenendosi dal compiere operazioni in conflitto di interessi nell'ambito della propria attività;
- di non ostacolare le attività di controllo e/o di revisione svolte dai soci, dagli altri organi sociali, incluso l'Organismo di vigilanza o dalla società di revisione;
- di fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali sia diretti che indiretti. Ogni attività di comunicazione verso l'esterno deve rispettare la policy aziendale in materia di privacy e deve essere rivolta a salvaguardare le informazioni a carattere sensibile;
- di rispettare, per quanto di propria competenza e responsabilità, le regole di comportamento per il Personale della Cooperativa San Giuseppe.



## Codice Etico

### 5.2 Regole di comportamento per il Personale Cooperativa San Giuseppe

Il Personale deve informare la propria condotta, sia nei rapporti interni sia nei confronti degli interlocutori esterni, alla normativa vigente, al contratto di lavoro e ai principi contenuti nel Modello 231/01 e nel Codice etico anche attraverso un'esplicita dichiarazione di piena accettazione del presente documento.

Tutti coloro che operano all'interno della Cooperativa informano le loro condotte ad un canone generale di sobrietà, operano con imparzialità, evitano trattamenti di favore e disparità di trattamento, si astengono dall'effettuare pressioni indebite e le respingono, adottano ogni iniziativa e decisione nella massima trasparenza evitando di creare o di fruire di situazioni di privilegio.

Nessuno di coloro che operano all'interno della Cooperativa può utilizzare in modo scorretto e contrario al merito la propria posizione per favorire una persona, agevolandone il progredire, specie sulla base di vincoli o relazioni di natura personale.

La Cooperativa nel richiedere di astenersi da tali condotte, invita a segnalare con tempestività al OdV qualsiasi comportamento che appaia integrare tali fenomeni.

Al personale è richiesto:

- di evitare di porre in essere, collaborare e dar causa alla realizzazione di comportamenti idonei alla realizzazione di reati richiamati nel decreto legislativo 231/01;
- collaborare con OdV nel corso delle attività di verifica e vigilanza, fornendo i dati e le informazioni richieste;
- segnalare all'OdV eventuali disfunzioni o violazioni del Modello 231/01 e/o del Codice Etico.

Il Personale può in qualsiasi momento rivolgersi sia verbalmente, che per iscritto (anche a mezzo e-mail all'indirizzo...) all'Organismo di Vigilanza in merito a:

- interpretazione del Codice Etico e/o dei Protocolli del Modello 231/01;
- alla legittimità di un determinato comportamento, così come alla loro opportunità o conformità rispetto al Modello 231/01 e/o del Codice Etico.

In aggiunta alle previsioni a carattere generale sopra riportate il Personale deve rispettare le regole di comportamento a seguito riportate riguardanti questioni etiche di particolare rilevanza o specifiche aree di attività.

#### ***Lotta ai comportamenti illeciti***

Il Personale (dipendenti, collaboratori e amministratori della Cooperativa San Giuseppe), in coerenza con i valori di onestà e trasparenza, si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie per prevenire ed evitare la commissione di illeciti. Nei rapporti con i soggetti interessati a qualunque titolo all'attività della Cooperativa, il personale non assume impegni, ne fa promesse personali che possano condizionare l'adempimento dei doveri di



## Codice Etico

ufficio. In particolare, la Cooperativa vieta che siano corrisposte somme di denaro o esercitate altre forme di corruzione allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Cooperativa stessa. La Cooperativa San Giuseppe, vieta altresì l'accettazione di doni o favori di terzi che oltrepassino le normali regole di ospitalità e cortesia.

### ***Lotta ai conflitto di interessi***

Il Personale (dipendenti, collaboratori e amministratori della Cooperativa San Giuseppe) è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare concretamente un conflitto con gli interessi della Cooperativa o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico.

Deve, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

La Cooperativa San Giuseppe riconosce e rispetta il diritto dei propri dipendenti, collaboratori e amministratori a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della Cooperativa, purché si tratti di attività consentite dalla legge e dalle norme contrattuali e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti, collaboratori o amministratori.

Il Personale della Cooperativa San Giuseppe o di società controllate sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza.

Il Personale con funzioni apicali, chiamati a prendere decisioni in attività quando vi sia palese conflitto fra gli interessi personali e quelli della Cooperativa devono:

- comunicare l'esistenza e le caratteristiche di tale conflitto all'OdV e al proprio superiore gerarchico;
- astenersi dall'esercitare il proprio ruolo decisionale e demandare tale ruolo ad altri preposti dall'organizzazione aziendale;
- nel caso in cui la suddetta astensione/delega non sia possibile, coinvolgere comunque nel processo decisionale altri soggetti al fine di dare maggiore trasparenza al processo stesso.

### ***Regole di condotta nei confronti della Pubblica Amministrazione***

Tutti i rapporti intercorrenti con soggetti configurabili come pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio (che operino per conto della Pubblica Amministrazione, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali, della magistratura, delle autorità pubbliche di vigilanza, dei privati concessionari di un pubblico servizio, etc.), devono essere condotti nel rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel



## Codice Etico

Codice etico e del Modello 231/01, e devono essere improntati alla massima trasparenza e correttezza al fine di assicurare l'assoluta legittimità dell'operato della Cooperativa.

A tal fine, l'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni preposte ed autorizzate che le svolgeranno nel dovuto rispetto delle leggi, dei principi del presente Codice Etico e del Modello 231/01, nonché in spirito di massima collaborazione .

A tal fine il Personale deve impegnarsi a :

- operare, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori della Pubblica Amministrazione a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni della Cooperativa in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- evitare e condannare comportamenti volti ad ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per la Cooperativa per mezzo di dichiarazioni, documenti, rendiconti allo scopo alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse, o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di sistemi informatici o telematici, volti ad indurre in errore l'ente erogatore;

La Cooperativa San Giuseppe vieta al proprio Personale, di accettare, promettere od offrire, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego) a pubblici ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o i dipendenti, in genere, della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Il Personale che riceve direttamente o indirettamente richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto della Cooperativa San Giuseppe nel contesto dei rapporti con pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione (italiana o di altri paesi esteri) o di altre Pubbliche Istituzioni, deve immediatamente riferire all'Organismo di Vigilanza per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

### ***Rapporti con Utenti***

La Cooperativa persegue la propria missione attraverso l'offerta ai propri studenti di servizi di qualità e di elevata professionalità.

La Cooperativa riconosce nei propri studenti la componente centrale nel perseguimento delle sue finalità istituzionali, ed in particolare nella ricerca dell'eccellenza quale obiettivo permanente connotato alla Cooperativa a partire dalle sue origini.

Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti ad adottare comportamenti e procedure volti ad una personalizzazione ed umanizzazione dei rapporti con gli studenti, i quali devono essere considerati soggetti della formazione, garantiti e tutelati nel proprio percorso formativo.



## Codice Etico

Nell'ambito della fornitura dei servizi, il dipendente e collaboratore è tenuto ad agire nel rispetto delle norme legali, etiche ed economiche che tutelano i diritti dei minori, rispettando i principi di eguaglianza, imparzialità, continuità, diritto di scelta, privacy e riservatezza. Nell'esercizio dell'insegnamento ogni docente è tenuto a rispettare le differenze culturali, religiose e politiche esistenti tra i destinatari delle relative attività, sollecitando in ogni occasione il confronto anche critico sulle questioni di impatto etico e sociale.

Tutti i dipendenti e collaboratori (docenti e non) devono rispettare scrupolosamente le procedure che delineano i processi principali per assicurare un livello uniforme di servizi didattici, secondo gli standard di accreditamento istituzionale e le normative vigenti.

Le norme in materia di privacy e riservatezza devono essere osservate successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro o di consulenza anche secondo quanto previsto dai codici deontologici

### ***Rapporti con i Fornitori***

Il comportamento della Cooperativa nei confronti dei fornitori è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

Nei rapporti con i fornitori, la società effettua un controllo costante riguardo alla qualità e ai costi dei servizi resi o dei prodotti da loro offerti. Oltre al prodotto/servizio dovrà essere oggetto di valutazione da parte dei dipendenti anche la condivisione dei valori descritti nel codice etico da parte dei singoli fornitori. I dipendenti dovranno mantenere rapporti stabili, trasparenti e di collaborazione con i fornitori e in particolare garantire parità di trattamento nella negoziazione e nella chiusura dei contratti di acquisto di beni e servizi. Nei confronti dei fornitori verranno applicate le medesime condizioni in termini di completezza e trasparenza delle informazioni, delle condizioni di acquisto e nel processo di assegnazione delle forniture.

### ***Gestione omaggi, regali e altre forme di benefici***

Non è consentito al Personale di offrire/ricevere direttamente o indirettamente denaro, regali o benefici di qualsiasi natura a titolo personale a/dai dirigenti, funzionari o impiegati di clienti, fornitori, enti della Pubblica Amministrazione, Istituzioni Pubbliche o altre Organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi di influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

Atti di cortesia, come omaggi e forme di ospitalità verso rappresentanti della Pubblica amministrazione o pubblici ufficiali sono consentiti purché di modico valore e tali da poter essere considerati usuali in relazione alla ricorrenza, da non compromettere l'integrità e la reputazione e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario. In ogni caso tali spese devono sempre essere autorizzate secondo specifiche procedure aziendali e documentate in modo adeguato.



## Codice Etico

### ***Salute e sicurezza sul lavoro***

La Cooperativa San Giuseppe considera di elevata rilevanza le tematiche connesse alla salute e alla sicurezza dei lavoratori.

Il Personale in tema di salute e sicurezza sul lavoro deve:

- prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, sulle quali ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro;
- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro nonché i dispositivi di sicurezza;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui sopra, nonché eventuale situazione di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi, in caso di urgenza ed in relazione alle proprie competenze per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave o imminente, dandone notizie ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere, senza autorizzazione di dispositivi di sicurezza segnalazione e controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazione o manovre che non sono di sua competenza ovvero che non possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipazione ai programmi di formazione e addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

### ***Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della Cooperativa***

Il Personale è tenuto ad operare con la dovuta cura e diligenza per tutelare i beni di proprietà della Cooperativa, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando, ove opportuno, il loro impiego.

Il Personale è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le strutture preposte riguardo ad eventuali minacce o eventi dannosi per la Cooperativa stessa o per i suoi beni.

In particolare il Personale è tenuto a:

- evitare usi impropri che possano causare costi indebiti, danni o riduzione di efficienza o comunque in contrasto con l'interesse della Cooperativa;



## Codice Etico

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche e procedure interne, anche non formalizzate, al fine di non compromettere la funzionalità, la protezione e la sicurezza di sistemi informatici, apparecchiature ed impianti della Cooperativa;
- operare sempre nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla Legge e dalle procedure interne, al fine di prevenire possibili danni a cose, persone o all'ambiente;
- utilizzare i beni di proprietà della Cooperativa, di qualsiasi tipo e valore, nel rispetto della legge, delle normative interne, e dei principi del presente Codice Etico;
- utilizzare i beni della Cooperativa esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa; comunque, è vietato, salvo quando previsto da normative specifiche o accordi aziendali, l'utilizzo o la cessione dei beni stessi da parte di terzi o a terzi, anche temporaneamente;
- operare, nel limite del possibile, al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce ai beni ed alle risorse assegnate o presenti, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

### ***Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni***

Le comunicazioni verso l'esterno seguono i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e sono volte a favorire la conoscenza dei programmi e dei progetti della Cooperativa.

I soggetti che operano nell'ambito della Cooperativa, sono tenuti a rispettare il nome della Cooperativa e ad astenersi dal porre in essere condotte tali da recare danno alla sua reputazione, anche attraverso la divulgazione di notizie interne.

I rapporti con i mass media sono improntati sulla base di questo principio e sono riservati esclusivamente al Personale autorizzato, che li gestisce in conformità alle politiche adottate dalla Cooperativa.

Il Personale deve trattare con assoluta riservatezza, dati notizie e di informazioni di cui viene in possesso, evitandone la diffusione ai fini speculativi propri o di terzi.





## **Codice Etico**

### **5.3 Regole di comportamento per i Terzi Destinatari**

Oltre che ai componenti degli Organi sociali e al Personale il presente Codice Etico e il Modello 231/01 si applicano anche ai Terzi destinatari, intendendo fare riferimento ai soggetti esterni alla società che operino, direttamente o indirettamente per la Cooperativa San Giuseppe (a titolo esemplificativo, collaboratori, docenti, consulenti e fornitori, partner commerciali, etc.).

I Terzi Destinatari sono pertanto obbligati a rispettare le disposizioni contenute nel Modello 231/01 e nel presente Codice Etico e in particolare, nei limiti delle proprie competenze e responsabilità, i principi etici di riferimento e le regole di comportamento del Personale.

In assenza dell'impegno espresso a rispettare le norme e i contenuti del Modello 231/01 e del Codice etico, Cooperativa San Giuseppe non concluderà e/o non proseguirà alcun rapporto con il Terzo destinatario.

A tal fine è previsto l'inserimento nelle lettere di incarico o accordi negoziali di apposite clausole volte a confermare l'obbligo del Terzo a conformarsi al Codice Etico, nonché a prevedere, nel caso di violazioni esplicite del Modello 231/01 una diffida, ovvero l'applicazioni di penali o ancora la risoluzione del contratto.



## Codice Etico

### 6. Sistema di controllo interno e modalità di attuazione del codice etico

#### *Il sistema di controllo interno*

È obiettivo della Cooperativa San Giuseppe diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni della Cooperativa, la salute e la sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Il sistema di controllo interno nel suo insieme deve ragionevolmente consentire:

- il rispetto delle leggi vigenti, delle procedure aziendali e del Codice Etico;
- il rispetto delle strategie e delle politiche della Cooperativa;
- la tutela dei beni della Cooperativa, materiali e immateriali;
- l'efficacia e l'efficienza della gestione;
- l'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente, tutto il Personale, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

E' costituito un Organismo di Vigilanza a cui competono i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico:

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, attraverso l'applicazione di specifici piani di audit interni e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dai portatori d'interesse interni ed esterni;
- trasmettere al management aziendale e agli organi amministrativi la richiesta di applicazione di eventuali sanzioni, per violazioni al presente Codice Etico;
  - relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;
  - esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.



## Codice Etico

### *Comunicazione e formazione*

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, l'Ufficio Risorse Umane predispone e realizza, anche in base alle eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano periodico di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice. Le iniziative di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

### *Segnalazione dei soggetti interessati*

La Cooperativa San Giuseppe 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.

Tutti i soggetti interessati possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, su supporto cartaceo o attraverso l'indirizzo mail dedicato, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico 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. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

### *Violazioni del Codice Etico*

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'OdV riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie alla Direzione Aziendale, e nei casi più significativi, al Consiglio di Amministrazione e alla Presidenza. Nel caso in cui tali violazioni riguardino uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o il Presidente, l'Organismo di Vigilanza riporterà le segnalazioni e la proposta di sanzione disciplinare per conoscenza al Consiglio di Amministrazione, in quanto organo collegiale, ed al Collegio Sindacale, se nominato, per l'eventuale convocazione dell'Assemblea dei Soci.

Le competenti funzioni, attivate dagli organi di cui sopra, approvano i provvedimenti, anche sanzionatori, da adottare secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza.

Qualora non venga comminata la sanzione proposta dall'Organismo di Vigilanza, la Direzione Aziendale e/o il Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale, se nominato, ne dovranno dare adeguata motivazione.



## Codice Etico

### *Linee guida del sistema sanzionatorio*

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231/01, compromette il rapporto fiduciario tra la Cooperativa ed i propri amministratori, soci, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Cooperativa incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello 231/01, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e dei protocolli interni di cui al Modello 231/01 devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con Cooperativa San Giuseppe a tal fine la Cooperativa provvede a diffondere il Codice Etico, i protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

L'art.6 e l'art. 7 del D.lgs 231/2001 (di seguito "Decreto 231/01") stabiliscono che il Modello 231/01 di organizzazione gestione e controllo (di seguito "Modello 231/01") deve "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231/01".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari è indipendente rispetto all'avvio alla conclusione di un eventuale procedimento penale. Le regole contenute nel Modello 231/01 sono state assunte dalla società in piena autonomia e sono vincolanti per tutti i soggetti destinatari.

In conformità a quanto stabilito nel Decreto 231/01, la violazione delle regole contenute nel Modello 231/01 deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

### **Le condotte rilevanti (esempi di violazione del Modello 231/01)**

Nell'espletamento delle attività aziendali, costituisce violazione del Modello 231/01 (a titolo esemplificativo):

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231/01, e alle leggi da esso richiamata (ad esempio violazioni nell'ambito di processi/attività sensibili identificate nella Parte Speciale del Modello 231/01);
- l'omissione di azioni o comportamenti previsti dal Modello 231/01;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi riferiti dal Codice Etico;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico ;
- la messa in atto, in generale, di azioni o comportamenti contrari alle leggi e regolamenti sia nazionali sia internazionali (ad esempio in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro).



## Codice Etico

### 7. Le Sanzioni

#### Sanzioni nei confronti degli amministratori

Alla notizia di una violazione del Modello 231/01 o del Codice Etico commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza (di seguito "Odv") informa con immediatezza l'intero Consiglio di Amministrazione o Revisore contabile. Il Consiglio di Amministrazione realizza i necessari accertamenti e adotta i provvedimenti opportuni ai sensi di legge:

- richiamo scritto
- diffida puntuale al rispetto del Modello 231/01
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo per Revisore fino al 50%
- revoca dell'incarico

L'Odv deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni emesse.

#### Sanzioni nei confronti dei sindaci o revisori

Alla notizia di una violazione del Modello 231/01 o del Codice Etico da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, se nominato, o Revisore contabile, l'OdV informa tutti i membri del Consiglio di Amministrazione con tempestività. Il collegio Sindacale, se nominato, effettua gli accertamenti necessari e sentito il Consiglio di Amministrazione, adotta i provvedimenti opportuni ai sensi di legge:

- richiamo scritto
- diffida puntuale al rispetto del Modello 231/01
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo per Revisore fino al 50%
- revoca dell'incarico

L'Odv deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni emesse.

#### Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, del Modello 231/01 o del Codice Etico nell'esercizio di attività nelle attività e processi a rischio, di un comportamento non conforme a quanto contenuto e richiesto del Modello 231/01 e dal Codice Etico stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla legge, dal Codice Civile e dal Contratto Collettivo Nazionale ....



## **Codice Etico**

- richiamo verbale
- ammonizione scritta
- multa nella misura massima prevista dal CCNL nel caso concreto
- sospensione nella misura massima prevista dal CCNL nel caso concreto
- licenziamento per mancanze (ai sensi delle proprie previsioni normative).

Nel caso in cui la violazione del Modello 231/01 dovesse portare il venir meno del rapporto fiduciario con l'azienda, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

La competenza ad assumere nei confronti dei dirigenti le misure più idonee sopra menzionate è dell'amministratore Delegato o per i casi più gravi del Consiglio di Amministrazione.

L'Odv deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni emesse.

### **Sanzioni nei confronti dei dipendenti**

Alla notizia di una violazione del Modello 231/01 o del Codice Etico da parte di un lavoratore dipendente deve essere iniziato un procedimento disciplinare finalizzato all'accertamento di tale illecito.

Al personale dipendente trovano applicazione le sanzioni previste sistema disciplinare, dalla legge (art.7 dello Statuto dei Lavoratori) e dai contratti collettivi. In particolare, nel caso in cui vi sia una violazione del Modello 231/01, rilevata dall'Odv, viene avviata a cura della Responsabile delle Risorse Umane la procedura di accertamento delle mancanze e deviazioni stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale Lavoro .....

Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL Contratto Collettivo Nazionale Lavoro applicato sono e riportate in allegato:

- richiamo verbale
- ammonizione scritta
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni
- licenziamento per mancanze (ai sensi delle proprie previsioni normative).

E' a carico del responsabile Risorse Umane la gestione di tutto l'iter formale e di comunicazione relativo all'irrogazione di sanzioni di cui al presente Modello 231/01. Lo stesso responsabile Risorse Umane dovrà poi riferire all'Odv riguardo l'irrogazione delle sanzioni disciplinari emesse. Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione prevista saranno applicate, nei singoli casi, tenendo conto dei seguenti elementi:



## Codice Etico

- intenzionalità del comportamento illecito o non corretto;
- grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- condotta complessiva del dipendente (per esempio: eventuali precedenti), oppure l'esistenza di circostanze attenuanti (come pure di aggravanti), tenendo in debito conto la professionalità e il suo passato lavorativo;
- il ruolo e il compito assegnati al dipendente;
- livello di responsabilità/posizione gerarchica, funzionale e/o tecnica;
- eventuale ipotesi di condivisione di responsabilità con altri collaboratori che abbiano concorso al comportamento manchevole.

### **Sanzioni verso collaboratori esterni e parti terze**

Nei confronti di agenti o di ogni altro collaboratore terzo, consulenti e altri soggetti terzi, che si rende responsabile della violazione delle linee di condotta indicate nel Modello 231/01 e Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto 231/01, si potrà determinare, secondo quanto previsto dal Codice Etico, il richiamo al rigoroso rispetto delle disposizioni del Modello 231/01, la risoluzione del rapporto contrattuale per giusta causa, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste nel Decreto 231.

A tal fine è consigliabile prevedere l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Decreto 231/01, e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni cui alla clausola (in particolare in caso di attività affidate a terzi in "outsourcing", in quanto in tal caso si demanda all'esterno lo svolgimento di compiti propri della società).

Compete all'OdV valutare l'idoneità delle misure adottate dalla Società nei confronti dei collaboratori, dei consulenti e dei terzi e suggerire alla Direzione Aziendale un eventuale aggiornamento delle obbligazioni contrattuali.

### **Procedimento di irrogazione delle sanzioni**

Una volta ricevuta segnalazione di eventuali violazioni del Modello 231/01, che non coinvolga la Direzione Aziendale, l'OdV ne informa quest'ultima che subito attiverà il relativo procedimento disciplinare.

Nel caso in cui, in seguito alle verifiche e agli accertamenti, sia effettivamente riscontrata la violazione del Modello 231/01, all'autore/i saranno inflitte, da parte della Direzione Aziendale, dal Consiglio di Amministrazione o del Responsabile delle Risorse Umane le sanzioni previste.



## Codice Etico

Qualora le violazioni dei Modelli di cui sopra siano imputabili alla Direzione Aziendale, l'Organismo di Vigilanza ne informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, se nominato, per adottare gli opportuni provvedimenti.

Al fine di consentire il monitoraggio circa l'applicazione delle sanzioni disciplinari al personale dipendente, la Direzione Aziendale comunica all'Odv l'avvenuta applicazione di tali sanzioni. Analoga comunicazione viene fatta nel caso la violazione sia commessa dai membri del Consiglio di Amministrazioni e del Consiglio Sindacale, se nominato.

### Allegato provvedimenti disciplinari

Provvedimento disciplinare	Mancanza disciplinare
Rimprovero verbale o scritto	Vi incorre il lavoratore che commette violazioni di lieve entità, quali, ad esempio: l'inosservanza delle procedure prescritte l'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come sensibili la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'Odv l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto.
Multa	Vi incorre il lavoratore recidivo in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze: al lavoratore, nei precedenti due anni, sono state più volte contestate, con rimprovero verbale o scritto, le medesime violazioni seppur di lieve entità il lavoratore ha posto in essere, nello svolgimento dell'attività nelle aree considerate sensibili reiterati comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231/01, prima ancora che gli stessi siano accertati e contestati.
Sospensione del servizio e dalla retribuzione	Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello 231/01 o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231/01, ovvero compiendo atti contrari all'interesse della società arrechi danno alla società stessa, o lo esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.
Trasferimento per punizione	Vi incorre il lavoratore che, operando in aree sensibili, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del Modello 231/01, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al





**Codice Etico**

	compimento di un reato contemplato nel Decreto.
Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso	Vi incorre il lavoratore che operando in aree sensibili, adotti comportamenti fortemente difforni da quanto stabilito nei protocolli del Modello 231/01, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato nel decreto.
Licenziamento senza preavviso	Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello 231/01 o della legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione ad Ente delle misure previste dal Decreto, con conseguente grave danno patrimoniale e di immagine per la società stessa.