

MODULO INTEGRATO		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>		<b>M5_E</b>	Rev. 01 dell'1/04/2024

# CODICE ETICO e DISCIPLINARE

Ai sensi del D. Lgs. n° 231 dell'8 Giugno 2001

## Indice

<b>1.0 INTRODUZIONE</b> .....	3
1.1 GENERALITÀ.....	3
<b>2.0 PRINCIPI ETICI GENERALI E MISSION DELLA COOPERATIVA SOCIALE IL RASTRELLO</b> .....	4
<b>3.0 PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA ETICA</b> .....	5
3.1 Rispetto delle norme vigenti .....	8
3.2 Onestà negli affari e imparzialità.....	8
3.3 Trasparenza e completezza dell'informazione .....	8
3.4 Coinvolgimento e lavoro di squadra.....	8
3.5 Valore delle risorse umane e rispetto della persona.....	9
3.6 Rispetto dell'ambiente .....	9
3.7 Efficacia ed efficienza .....	9
3.8 Riservatezza delle informazioni e dati personali .....	9
3.9 Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse.....	9
3.10 Tutela della sicurezza.....	10
<b>4.0 CRITERI DI CONDOTTA AMMINISTRATIVA</b> .....	10
4.1 Tracciabilità delle operazioni.....	10
4.2 Trasparenza contabile e finanziaria.....	10
4.3 Diritto di accesso .....	10
4.4 Controllo interno .....	10
4.5 Rapporti con i soci .....	10
4.6 Reati Societari.....	11
4.6.1 Bilanci e comunicazioni sociali.....	11
4.6.2 Attività di controllo interno .....	11
4.6.3 Norme varie .....	11
4.6.4 Comunicazioni .....	12
<b>5.0 CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</b> .....	12
5.1 Rapporti con la Pubblica amministrazione, pubblici dipendenti, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.....	12
5.2 Gestione dei contratti pubblici e gare di appalto.....	13
<b>6.0 CRITERI DI CONDOTTA CON IL PERSONALE ED I COLLABORATORI</b> .....	13
6.1 Ottimizzazione e valorizzazione del personale.....	13

<i>MODULO INTEGRATO</i>		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>		<b>M5_E</b>	
		Rev. 01 dell'1/04/2024	Pag. 2 di 19

6.2 Trasparenza ed imparzialità nei meccanismi di selezione e assunzione del personale .....	14
6.3 Corretta gestione dei rapporti gerarchici .....	14
6.4 Divieto di accettare/promettere doni o altre utilità .....	14
6.5 Conflitto di interesse .....	14
6.6 Salute e sicurezza sul lavoro .....	14
6.7 Norme di comportamento nell'espletazione del servizio .....	15
<b>7.0 CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON ENTI E CLIENTI.....</b>	<b>15</b>
7.1 Stile di comportamento.....	15
<b>8.0 CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I TERZI .....</b>	<b>16</b>
8.1 Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori e partner, inclusi i consulenti esterni.....	16
8.2 Obbligo per i Terzi di rispettare il Codice Etico .....	16
8.3 Criteri di condotta nei rapporti con organizzazioni politiche, sociali, e sindacali .....	16
8.4 Criteri di condotta nei rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni.....	16
<b>9.0 ATTUAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO.....</b>	<b>16</b>
9.1 Attuazione e controllo .....	17
9.2 Diffusione e formazione .....	17
9.3 Violazioni e segnalazioni.....	17
<b>10.0 SANZIONI E SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>	<b>17</b>
<b>11.0 DISPOSIZIONI FINALI.....</b>	<b>18</b>

MODULO INTEGRATO		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>		<b>M5_E</b>	
		Rev. 01 dell'1/04/2024	Pag. 3 di 19

## 1.0 INTRODUZIONE

### 1.1 Generalità

Il Codice Etico è una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale de Il Rastrello Cooperativa Sociale a r.l. Onlus.

In questo documento sono esplicitati in maniera chiara i principi etici e sociali a cui dipendenti, soci, amministratori, collaboratori, fornitori e tutti coloro che operano con la Cooperativa si devono attenere.

Il documento è deliberato dal Consiglio di Amministrazione che provvederà a diffonderlo a tutti gli interessati e ad informarli tempestivamente in merito ad ogni sua modifica od integrazione.

I principi etici e sociali enunciati si ricollegano alla storia della Cooperativa e, soprattutto, allo spirito di cooperazione, professionalità e rispetto della persona, che da sempre contraddistingue la società.

L'impegno della Cooperativa è quello di assicurare che le attività derivanti dai propri servizi vengano svolte nell'osservanza della legge, con onestà, integrità, correttezza e in buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi degli utenti, dei dipendenti, dei collaboratori e dei partner contrattuali.

La Cooperativa assume l'impegno di organizzare il complesso delle proprie attività in modo che i propri soci, 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.

Dovranno essere adottate tutte le misure organizzative e gestionali necessarie a prevenire il compimento dei reati.

Il Codice Etico adottato da Cooperativa Sociale Il Rastrello è un insieme di principi e regole che rappresenta la "Carta dei diritti e dei doveri fondamentali" attraverso cui la Cooperativa:

- chiarisce le proprie responsabilità etiche e sociali verso i diversi portatori di interesse interni ed esterni, quali ad esempio: soci, dipendenti, collaboratori, fornitori, Enti Pubblici, Clienti, etc.;
- ricerca forme di bilanciamento e/o punti di equilibrio tra i molteplici interessi e le legittime aspettative avanzate dai portatori di interesse.

L'adozione del presente Codice completa ed arricchisce le norme, le procedure, i modelli e le istruzioni operative contenute nel Sistema Integrato (ai sensi delle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 45001:2018, SA 8000:2014, UNI EN PdR 125:2022 e UNI EN ISO 16636:2015).

### 1.2 Destinatari

Il Codice Etico è diretto a tutti coloro che come Soci, dipendenti o collaboratori, instaurino con la Cooperativa rapporti o relazioni, dirette o indirette, in maniera stabile o temporanea o comunque operino per perseguire gli obiettivi aziendali. Essi verranno di seguito indicati con il termine "destinatari".

I destinatari che violano i principi e le regole contenuti in questo Codice ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Cooperativa.

Tutti i destinatari sono tenuti a conoscere il Codice Etico, a contribuire alla sua attuazione, al suo miglioramento ed alla sua diffusione. Tale modello, ispirato ai principi della Norma SA 8000:2014, della UNI EN ISO 37001:2016 e della PdR 125:2022 è basato su quanto previsto dalle normative Nazionale, Europea e le Norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 45001:2018 ed elenca i requisiti per un comportamento socialmente corretto delle imprese e della filiera verso i lavoratori, in particolare per quanto riguarda:

- *Il lavoro minorile e infantile,*
- *Il lavoro coatto,*
- *La discriminazione,*
- *Le condizioni per la salute e la sicurezza,*
- *Le pratiche disciplinari,*
- *La libertà d'associazione,*

MODULO INTEGRATO		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>		<b>M5_E</b>	
		Rev. 01 dell'1/04/2024	Pag. 4 di 19

- *Lo stipendio e l'orario di lavoro.*
- *Le politiche specifiche sulla parità di genere*

## 2.0 PRINCIPI ETICI GENERALI E MISSION DI COOPERATIVA SOCIALE IL RASTRELLO

I principi su cui si basa il Codice Etico della Cooperativa sono i seguenti:

- *Qualità:* offerta di prestazioni di elevato livello nel rispetto dei fattori di tempo e di costo per la massima soddisfazione del cliente.
- *Solidarietà:* supporto a persone in difficoltà nell'esprimere le proprie abilità individuali per una reale integrazione nel mondo del lavoro al di fuori di qualsiasi logica assistenziale, ma secondo principi di solidarietà.
- *Imparzialità e inclusività:* promozione di un trattamento equo e a favore di un ambiente di lavoro privo di discriminazioni di razza, religione, sesso, età, opinioni politiche ed handicap fisici.
- *Correttezza e trasparenza:* sorvegliare affinché da parte del personale siano sempre posti in essere comportamenti etici e improntati alla dignità e al rispetto.
- *Equità:* Sostegno alla crescita ed inclusione delle donne in azienda.

In particolare,

- Cooperativa Sociale Il Rastrello promuove e tutela il valore della persona (soci, dipendenti, collaboratori), nell'ottica dello sviluppo e dell'accrescimento delle competenze di ogni individuo.
- Cooperativa Sociale Il Rastrello promuove i valori della solidarietà, dell'integrazione, della interculturalità, della prevenzione del disagio giovanile, con particolare attenzione ai soggetti svantaggiati e ai disabili.
- Cooperativa Sociale Il Rastrello promuove la parità di genere e valorizza l'equità e inclusività, in particolar modo adottando strumenti che consentano di prevenire ogni forma di discriminazione di genere e contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità della persona.
- Cooperativa Sociale Il Rastrello valorizza ogni diversità in ogni processo aziendale, dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, alla definizione di politiche retributive e dei sistemi premianti, anche attraverso il sostegno del welfare familiare.
- Cooperativa Sociale Il Rastrello contrasta ogni forma di intimidazione, minaccia, comportamento od offesa verbale o fisica, richiesta di favori personali che sia di ostacolo al sereno e normale svolgimento delle proprie funzioni.
- Tutte le attività svolte da Cooperativa Sociale Il Rastrello debbono essere improntate a criteri di trasparenza e correttezza nei comportamenti. I rapporti con gli Stakeholders debbono essere sempre contraddistinti da onestà, lealtà e reciproco rispetto.
- Cooperativa Sociale Il Rastrello considera il pluralismo sempre un bene. Nei rapporti che intrattiene con le altre forze economiche, politiche e sociali essa rispetta la loro natura, opinione, cultura e agisce secondo la propria originalità, autonomia, capacità di proposta.
- Cooperativa Sociale Il Rastrello si impegna a comunicare in maniera chiara, completa e trasparente i contenuti delle proprie attività ai propri clienti ed agli Enti di Riferimento.
- Cooperativa Sociale Il Rastrello garantisce l'osservanza della normativa in materia di trattamento dei dati personali, assicurando la riservatezza delle informazioni in proprio possesso.
- Cooperativa Sociale Il Rastrello interpreta il mercato come luogo di produzione di ricchezza, di rispetto della salute e dell'ambiente, di sviluppo dell'economia sociale. Essa agisce nel mercato non solo in osservanza delle leggi, ma secondo i principi di giustizia e utilità per i propri soci e dipendenti e per la collettività.
- Cooperativa Sociale Il Rastrello considera il diritto e il rischio di fare impresa come manifestazioni di libertà.

MODULO INTEGRATO		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>		<b>M5_E</b>	
		Rev. 01 dell'1/04/2024	Pag. 5 di 19

- Tutti i dipendenti, soci e collaboratori di Cooperativa sociale Il Rastrello sono chiamati a contribuire alla promozione e al mantenimento di un clima di reciproco rispetto, con particolare riguardo alla sensibilità altrui.

- Cooperativa Sociale Il Rastrello considera la Sicurezza e la Salute nei luoghi di lavoro fondamento basilare e determinante su cui fondare le proprie attività lavorative.

Obiettivi strategici della Cooperativa sono inoltre:

- Sviluppare e sostenere la cultura della cooperazione sociale;
- Operare per il superamento di tutte le forme di esclusione sociale;
- Impegnarsi nella prevenzione di ogni forma di disagio o emarginazione;
- Promuovere la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile;
- Consolidare e promuovere la cultura dell'integrazione socio-lavorativa di persone svantaggiate.

La Cooperativa è retta e disciplinata dai principi del movimento cooperativo, dell'associazionismo tra cooperative, del rispetto della persona, del diritto di cittadinanza e di uguaglianza sociale tra donne e uomini.

La Cooperativa si riconosce nei valori della mutualità e della cooperazione, in modo particolare a quelli legati all'esperienza della cooperazione sociale, la quale si pone in primo luogo come soggetto di confronto e di supporto alle politiche sociali pubbliche.

In quanto Cooperativa Sociale, è chiamata a coniugare, nel suo operare concreto, i principi di una sana ed efficiente gestione economica con quelli della messa al centro e valorizzazione delle persone che la compongono (soci lavoratori, dipendenti, soci volontari) e che usufruiscono dei suoi servizi direttamente (clienti, Enti pubblici, Enti invianti) e indirettamente (consorzi, Legacoop).

A tal fine, la Cooperativa si impegna a:

- Favorire un clima di fiducia e collaborazione reciproca tra gli operatori e tra questi e l'amministrazione della Cooperativa;
- Incentivare la crescita del personale dal punto di vista professionale e nella consapevolezza del ruolo di soci cooperatori;
- Perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile;
- Incoraggiare i dipendenti e i volontari a entrare a far parte della compagine sociale e partecipare attivamente alla gestione della Cooperativa;
- Favorire lo scambio tra cooperative, anche attraverso la partecipazione a consorzi, per rendere concreto lo scambio mutualistico e migliorare l'intervento nel territorio;

L'Azienda ha, inoltre, voluto fornire maggiori garanzie alle attività d'impresa con l'acquisizione delle Certificazioni UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 45001:2018, SA 8000:2014, UNI EN PdR 125:2022, UNI EN ISO 16636:2015, le quali pongono particolare attenzione agli aspetti organizzativi e gestionali, di sicurezza nei luoghi di lavoro, ambientali, etici e di parità di genere dell'Azienda, con puntuali riferimenti alle risorse interne e a vari portatori di interesse esterni all'Azienda, quali i Clienti, gli Enti ed i Fornitori.

### 3.0 PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA ETICA E DI PARITA' DI GENERE

Nelle tabelle sottostanti sono riassunti i principi generali e maggiormente rappresentativi di condotta etica esplicitati giornalmente all'interno della Cooperativa

<p><b>Lavoro infantile e minorile</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>non impiegare persone di età inferiore ai 18 anni</u></li> </ul>	<p>Non impiegare lavoro minorile nell'esecuzione o nell'erogazione di alcun servizio.</p>
--	---

MODULO INTEGRATO		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>		<b>M5_E</b>	
		Rev. 01 dell'1/04/2024	Pag. 6 di 19

<p><b>Lavoro coatto</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>non impiegare persone che non siano libere di interrompere il contratto di lavoro, come da normativa</u></li> </ul>	<p>Non impiegare personale non volontario (es. detenuti, persone insolventi nei confronti dell'azienda), che subisce restrizioni non legali nella propria libertà di recidere l'impegno lavorativo (sequestro dei documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzioni) e che non sia tutelato da una forma di contratto.</p> <p>In particolare, significa non utilizzare lavoro nero, soprattutto nella forma del caporalato e garantire, nel rispetto della legge, l'utilizzo dei permessi da parte dei lavoratori.</p>
---	---

<p><b>Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>garantire un ambiente di lavoro sicuro e non malsano</u></li> </ul>	<p>Garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre, con servizi adeguati e strumenti di controllo e protezione da materiali e situazioni a rischio, conformemente alle normative vigenti in materia. Questo significa rispettare in primis il D.Lgs. 81/08 e s.m.i., nonché rispettare le procedure previste ed elaborate in base alla norma UNI EN ISO 45001:2018.</p>
---	--

<p><b>Libertà di associazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>non vietare, ostacolare o penalizzare l'attività sindacale</u></li> </ul>	<p>Garantire ai lavoratori la libertà di associarsi, se lo desiderano, e di poter contrattare pubblicamente e secondo la legge, senza paura di interferenze o restrizioni.</p> <p>In pratica, la libertà di associarsi al sindacato deve essere assicurata non esercitando pressioni su chi aderisce, non discriminandoli nelle mansioni e nei processi di crescita, riconoscendo i rappresentanti eletti come interlocutori privilegiati, garantendo loro i luoghi e il tempo per svolgere attività sindacale.</p>
---	---

<p><b>Discriminazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità</u></li> <li>• <u>trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendogli pari possibilità e condizioni e promuovere un trattamento equo</u></li> </ul>	<p>Selezionare i lavoratori indipendentemente da età, sesso, razza, religione, credo politico e spirituale. Impiegare i lavoratori in base alle loro abilità lavorative, evitando ogni genere di discriminazione.</p> <p>Garantire pari opportunità di genere e non effettuare trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa religione, razza, credo politico o spirituale.</p> <p>Evitare i due tipi di discriminazione più frequenti da parte della Direzione: non offrire alle donne ruoli di direzione; assumere le cosiddette "fasce deboli" esclusivamente ai livelli più bassi, indipendentemente da livello di studio e competenza linguistica.</p> <p>Di fondamentale importanza è attivarsi contro la discriminazione tra lavoratori per questioni di razza, religione, provenienza geografica; tale fenomeno è da disincentivare attraverso apposita formazione e interventi <i>ad hoc</i>.</p> <p>Vigilare che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia,</p>
--	---

MODULO INTEGRATO		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>		<b>M5_E</b>	
		Rev. 01 dell'1/04/2024	Pag. 7 di 19

	comportamento od offesa verbale o fisica, richiesta di favori personali che sia da ostacolo al sereno e normale svolgimento delle proprie funzioni.
--	---

<b>Pratiche disciplinari</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>manifestare rispetto per i lavoratori nelle azioni, nelle parole, nei comportamenti</u></li> </ul>	<p>Trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea. Le pratiche disciplinari dei fornitori debbono conformarsi con tutte le leggi locali applicabili e i regolamenti per i lavoratori in uso.</p> <p>Si deve prestare attenzione a che non si manifestino fenomeni di “<i>mobbing</i>” e “<i>sexual harassment</i>”, ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali.</p>
---	--

<b>Retribuzione/Equità salariale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>assicurare ai propri lavoratori lo stipendio per una vita dignitosa</u></li> <li>• <u>assicurare pari retribuzione tra uomo e donna</u></li> </ul>	<p>Garantire ai propri lavoratori una retribuzione che sia conforme a tutte le leggi locali in vigore a questo proposito, inclusa quella che determina la paga minima, e permetta loro di vivere in maniera dignitosa.</p> <p>Assicurare pari retribuzione tra personale maschile e femminile</p>
---	---

<b>Orario di lavoro</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Non far lavorare più di 40 ore la settimana, né chiedere più di 12 ore di straordinario, concordato con il lavoratore</u></li> <li>• <u>Non chiedere straordinari abitualmente</u></li> </ul>	<p>L'orario di lavoro deve rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, garantendo almeno un giorno di riposo su sette.</p> <p>In particolare, è importante programmare il lavoro con attenzione, cercando di razionalizzare i processi produttivi, di prevedere in modo corretto l'organico necessario, per non costringere i propri dipendenti a straordinari eccessivi e per garantire loro il godimento delle ferie previste.</p>
---	---

<b>Selezione/Assunzione</b>	Implementazione di personale femminile sia nell'organizzazione che nell'operatività aziendale.
<b>Gestione della carriera</b>	Attivazione di percorsi formativi che favoriscano la crescita professionale del personale femminile

<b>Genitorialità e Cura</b>	Sostegno a tutte le forme di sostegno alla genitorialità preesistenti e promuove iniziative di supporto fornite dal territorio
<b>Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)</b>	Valutazione circa l'eventualità di ricorrere all'utilizzo di forme lavoro agile per il personale che ne faccia richiesta.

<i>MODULO INTEGRATO</i>		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>		<b>M5_E</b>	
		Rev. 01 dell'1/04/2024	Pag. 8 di 19

--	--

<b>Sistema di gestione</b>	<p>Cooperativa Rastrello si impegna a valutare e selezionare i fornitori in base a quanto previsto dalle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 UNI EN ISO 45001:2018, SA 8000:2014 e, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• estendere la conoscenza dei requisiti degli standard adottati ai propri fornitori</li> <li>• registrare in modo accurato e completo tutti i fornitori con cui la Cooperativa interagisce in modo continuativo, al fine di rafforzare il controllo su tutta la filiera</li> <li>• se necessario, effettuare le eventuali azioni correttive richieste</li> </ul>
----------------------------	---

### 3.1 Rispetto delle norme vigenti

La Cooperativa esige dai propri soci, amministratori, dipendenti e collaboratori e da chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto della legislazione nazionale, della normativa comunitaria, delle leggi, dei regolamenti e degli atti amministrativi degli enti territoriali e, in genere, di tutte le normative vigenti, nonché dei comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicare l'affidabilità morale e professionale della Cooperativa.

La Cooperativa proibisce la corruzione in tutte le sue attività. Questa politica si applica a tutte le transazioni tra la Cooperativa e qualsiasi altro soggetto, indipendentemente dal fatto che sia un ente privato, un rappresentante della Pubblica Amministrazione o incaricato di pubblico servizio.

### 3.2 Onestà negli affari e imparzialità

Per Cooperativa Il Rastrello, l'onestà rappresenta un principio fondamentale per tutte le attività, iniziative, rendiconti, comunicazioni e costituisce un elemento essenziale della gestione.

I Destinatari e i Destinatari terzi del presente documento sono tenuti ad assumere un atteggiamento corretto ed onesto sia nello svolgimento delle proprie mansioni sia nei rapporti con gli altri componenti della Cooperativa, evitando comportamenti illeciti.

I rapporti con i portatori d'interesse sono improntati a criteri e comportamenti di imparzialità, correttezza, collaborazione, lealtà e rispetto reciproco.

### 3.3 Trasparenza e completezza dell'informazione

Le attività della Cooperativa debbono essere improntate ai principi di trasparenza, chiarezza, onestà, equità ed imparzialità. A tal fine, la Cooperativa definisce 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. Tale impegno dovrà valere anche per consulenti, fornitori, collaboratori e per chiunque abbia rapporti con la Cooperativa.

### 3.4 Coinvolgimento e lavoro di squadra

La Cooperativa favorisce un ambiente di lavoro che, ispirato al rispetto, alla correttezza e alla collaborazione, permette il coinvolgimento e la responsabilizzazione di tutti i dipendenti e collaboratori.

MODULO INTEGRATO		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>		<b>M5_E</b>	
		Rev. 01 dell'1/04/2024	Pag. 9 di 19

### 3.5 Valore delle risorse umane e rispetto della persona

La Cooperativa riconosce la centralità delle “risorse umane” e l’importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando quanto possibile le aspirazioni e le capacità del singolo.

La Cooperativa assicura in ogni ambito della propria attività 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. Nella gestione dei rapporti gerarchici e disciplinari l’autorità è esercitata con equità, evitando ogni abuso che possa ledere la dignità e la professionalità della persona.

### 3.6 Rispetto dell’ambiente

La Cooperativa si impegna a monitorare e ove, nel caso, minimizzare gli effetti potenzialmente nocivi delle attività svolte sull’ambiente, conformemente alle direttive nazionali e regionali in materia, nonché a quanto previsto dalle procedure adottate in conformità alla norma UNI EN ISO 14001:2015.

### 3.7 Efficacia ed efficienza

L’organizzazione e le attività della Cooperativa sono improntate a criteri di efficacia ed efficienza. La Cooperativa adotta un sistema di governo conforme alla migliore pratica gestionale ed orientato alla massimizzazione del patrimonio aziendale, alla qualità del servizio offerto ai clienti ed agli Enti, al controllo dei rischi d’impresa, alla trasparenza nella gestione economica e finanziaria. In quest’ottica, la Cooperativa assume l’impegno di garantire adeguati standard di qualità dei servizi erogati, sulla base di livelli predefiniti secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015, e di monitorare periodicamente la qualità percepita.

### 3.8 Riservatezza delle informazioni e dati personali

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

Ogni informazione e altro materiale di cui i Destinatari vengono a conoscenza o in possesso, in relazione al proprio rapporto di lavoro professionale, sono strettamente riservati. Particolare rilevanza assumono, tra le informazioni riservate, quelle relative ai dati sensibili e personali, come definito nel recente GDPR 2016/679. La sicurezza dei dati raccolti è garantita dal titolare del trattamento e dal responsabile del trattamento, chiamati a mettere in atto misure tecniche e organizzative idonee per garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio. A tal fine, il titolare e il responsabile del trattamento garantiscono che chiunque acceda ai dati raccolti lo faccia nel rispetto dei poteri a loro conferiti e attraverso gli strumenti preventivi, nonché di analisi e gestione del Rischio di cui la Cooperativa si è dotata. Tutto ciò che concerne la Protezione dei dati è inserito all’interno del Sistema di Gestione integrato della Cooperativa e, in particolare, la norma UNI EN ISO 9001:2015.

### 3.9 Correttezza nella gestione societaria e nell’utilizzo delle risorse

La Cooperativa persegue l’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, la propria funzione mutualistica, salvaguardando l’integrità del capitale sociale e del patrimonio e rispettando i criteri di efficienza, efficacia ed economicità dei servizi.

Ogni socio, dipendente, collaboratore, amministratore è tenuto ad operare con la dovuta cura e diligenza per tutelare i beni di proprietà della Cooperativa; è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed è

<i>MODULO INTEGRATO</i>		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>		<b>M5_E</b>	
		Rev. 01 dell'1/04/2024	Pag. 10 di 19

tenuto ad utilizzare le dotazioni della Cooperativa solo per l'espletamento delle mansioni lavorative cui è preposto.

### **3.10 Tutela della sicurezza**

Nello svolgimento delle proprie attività, la Cooperativa opera nel rispetto del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., nonché di quanto previsto dalle procedure ed i modelli adottati in conformità alla norma UNI EN ISO 45001:2018.

## **4.0 CRITERI DI CONDOTTA AMMINISTRATIVA**

### **4.1 Tracciabilità delle operazioni**

Tutte le azioni e le operazioni della Cooperativa debbono essere correttamente registrate e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento in modo tale da garantirne l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione.

La Cooperativa provvede, pertanto, all'adozione di un adeguato e rigoroso sistema di archiviazione dei documenti che rispetti i requisiti di veridicità, accessibilità e completezza.

### **4.2 Trasparenza contabile e finanziaria**

Il sistema di contabilità aziendale deve rispettare i principi, i criteri e le modalità di redazione e tenuta della contabilità dettate dalle norme generali e speciali in materia di contabilità. Tutte le operazioni debbono essere autorizzate, legittime, congrue, nonché correttamente registrate ed archiviate. Per ogni operazione deve essere conservata un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità, la ricostruzione accurata dell'operazione, consentendo così di ridurre la probabilità di errori interpretativi.

### **4.3 Diritto di accesso**

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.

### **4.4 Controllo interno**

La Cooperativa diffonde 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 e la salute/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La Cooperativa adotta un sistema di controllo interno attraverso il proprio organo di controllo opportunamente nominato.

Attiene alla Direzione Generale e/o al Consiglio di Amministrazione, pertanto, la primaria responsabilità di realizzare, mantenere e monitorare il corretto funzionamento e l'efficacia del sistema di controllo interno.

### **4.5 Rapporti con i soci**

<i>MODULO INTEGRATO</i>		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>		<b>M5_E</b>	
		Rev. 01 dell'1/04/2024	Pag. 11 di 19

La Cooperativa crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità e la completezza di informazione e tutela il loro interesse nel rispetto della mutualità che le è propria.

Il Modello organizzativo adottato, ai sensi del D.Lgs 231, è principalmente indirizzato a:

- Agire con la massima correttezza e trasparenza nei confronti dei soci,
- Rispondere alle aspettative legittime dei soci;
- Evitare qualsiasi tipo di condotta volta ad influenzare le decisioni dell'Assemblea dei soci;
- Garantire un flusso di informazioni continuo e corretto verso il C.d.A., l'Assemblea dei soci e l'Organismo di Vigilanza (O.d.V.), nonché fra questi stessi organi;
- Favorire i controlli previsti da parte degli organi e delle funzioni competenti, in particolare Collegio Sindacale e O.d.V.;
- Garantire l'attuazione dello scopo sociale nel rispetto dei principi della mutualità e della cooperazione stabiliti dallo Statuto Sociale.
- 

#### **4.6 Reati Societari**

A soci, dipendenti, collaboratori e amministratori è fatto obbligo di agire nel rispetto delle norme statutarie e legislative che regolano le associazioni riconosciute e nel rispetto delle norme legali e consuetudinarie applicabili nella redazione dei bilanci di esercizio e consolidati, anche nella redazione delle altre informative societarie contabili e di ogni altra norma applicabile a Cooperativa Sociale Il Rastrello.

##### **4.6.1 Bilanci e comunicazioni sociali**

I bilanci e le altre comunicazioni sociali, i prospetti e documenti informativi previsti dalla legge o dai regolamenti applicabili dovranno essere redatti in modo chiaro, completo e veritiero e non dovranno omettere alcuna informazione o dato che sia rilevante o significativo nella corretta rappresentazione della situazione patrimoniale, finanziaria, economica della Cooperativa.

Al fine di assicurare il rispetto delle condotte prescritte dal presente articolo, tutti i soggetti interessati debbono:

- fornire la massima collaborazione alle funzioni aziendali che hanno il compito di predisporre i documenti sopra indicati;
- fornire alle funzioni aziendali, che hanno il compito di predisporre i documenti sopra indicati, dati ed informazioni destinati ad essere riportati nei predetti documenti, precisi, completi e chiari;
- segnalare eventuali conflitti di interesse;
- rispettare in maniera puntuale le procedure adottate dalla Cooperativa per la formazione dei predetti documenti.

##### **4.6.2 Attività di controllo interno**

È vietato impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alla società di revisione, occultando documenti o con altri artifici.

I soggetti interessati debbono, pertanto, fornire la massima collaborazione, ottemperando in maniera completa e puntuale alle richieste provenienti dalla Funzione di Controllo, dall'Organo di Vigilanza o, comunque, da altri soggetti investiti, dallo statuto o dalla legge o da regolamenti applicabili, di funzioni di controllo.

##### **4.6.3 Norme varie**

MODULO INTEGRATO		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>		<b>M5_E</b>	
		Rev. 01 dell'1/04/2024	Pag. 12 di 19

- È vietato ripartire utili o acconti su utili, nel rispetto delle leggi sulla cooperazione o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve che non possono per legge essere distribuite.
- È vietato formare od aumentare il capitale di Cooperativa Sociale Il Rastrello mediante attribuzione di quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio delle società in caso di trasformazione.
- È vietato, con atti simulati o fraudolenti, determinare maggioranze nelle assemblee della Cooperativa.

Alle predette assemblee non debbono, pertanto, essere fornite dichiarazioni o informazioni o presentati atti o documenti falsi o non completi o, comunque, alterati in alcuni loro contenuti, allo scopo di indurre le assemblee ad approvare specifici argomento all'ordine del giorno.

#### 4.6.4 Comunicazioni

- È vietato diffondere a chiunque notizie false ovvero porre in essere operazioni simulate o altri artifici idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo degli strumenti finanziari previsti dalla normativa sulle cooperative, eventualmente emessi dalla Cooperativa.

Ai fini di quanto sopra:

- Per notizia deve intendersi una indicazione sufficientemente precisa di circostanze di fatto relative alla Cooperativa;
- La notizia deve intendersi falsa quando, creando una falsa rappresentazione della realtà, sia tale da trarre in inganno i soci lavoratori ed i soci finanziatori;
- Per altri artifici deve intendersi qualsiasi comportamento che, mediante inganno, sia idoneo ad alterare il valore di quote, remunerazione delle quote, ristorni.
- È vietato nelle comunicazioni, da effettuarsi alle autorità pubbliche di vigilanza, esporre fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazione, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Cooperativa ovvero occultare, con altri mezzi fraudolenti in tutto o in parte, fatti che debbono essere comunicati e concernenti la situazione medesima.

Pertanto, i soggetti interessati nei rapporti con le autorità pubbliche di vigilanza debbono comportarsi secondo correttezza e nel rispetto delle prescrizioni di legge e regolamentari vigenti, fornendo alle stesse documenti chiari, precisi e corretti.

## 5.0 CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

### 5.1 Rapporti con la Pubblica amministrazione, pubblici dipendenti, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio

I rapporti intrattenuti con i pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partner privati concessionari di un pubblico servizio, debbono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico e nei protocolli interni del Modello 231/01, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

Ogni rapporto con la Pubblica Amministrazione deve essere esclusivamente riconducibile a forme di comunicazione ed interazione volte ad attuare l'oggetto sociale della Cooperativa, a rispondere a richieste e ad atti di sindacato ispettivo o, comunque, a rendere nota la posizione e situazione dell'ente.

A tal fine, la Cooperativa si impegna a:

<i>MODULO INTEGRATO</i>		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>		<b>M5_E</b>	
		Rev. 01 dell'1/04/2024	Pag. 13 di 19

- 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 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 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.

La Cooperativa proibisce i pagamenti sia diretti che indiretti - inclusi i pagamenti a chiunque si trovi con la consapevolezza che tale pagamento sarà condiviso con un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio - oltre che le offerte o le promesse di pagamento in denaro o sotto altra forma di valore o utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio o ad un terzo, identificato dal pubblico ufficiale, o incaricati di pubblico servizio, a fini corruttivi.

Qualsiasi dipendente, collaboratore, socio, amministratore che riceva 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 da coloro che operano per conto e nel contesto dei rapporti con pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, deve immediatamente riferire all'Organismo di Vigilanza per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti. La mancata segnalazione sarà considerata grave inadempimento agli obblighi di lealtà e correttezza.

La Cooperativa non può farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da soggetti terzi (consulenti, etc.) quando si possano creare conflitti di interesse. Anche per questo motivo è quanto mai importante diffondere contenuti ed obiettivi del presente Codice Etico fra tutti i destinatari (interni ed esterni) in maniera che applichino le direttive etiche aziendali.

## **5.2 Gestione dei contratti pubblici e gare di appalto**

La Cooperativa, nella partecipazione a negoziazioni, contratti e gare di appalto con la Pubblica Amministrazione, adotta condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà, e legalità verso l'ente pubblico e gli altri soggetti concorrenti. Nella gestione di appalti pubblici, contratti o convenzioni con la Pubblica Amministrazione opera nel pieno rispetto della normativa vigente adeguandosi a quanto previsto dal Codice dei Contratti Pubblici, dai regolamenti attuativi, dalle Circolari Ministeriali, dalle leggi regionali, dagli atti emanati dagli enti pubblici locali e, in genere, da ogni altra disposizione o normativa.

## **6.0 CRITERI DI CONDOTTA CON IL PERSONALE ED I COLLABORATORI**

### **6.1 Ottimizzazione e valorizzazione del personale**

La Cooperativa riconosce la centralità delle risorse umane nell'organizzazione e nello svolgimento delle proprie attività, ne ottimizza l'impiego valorizzandone la professionalità, secondo criteri comparativi fondati sul merito, nel rispetto della Contrattazione Collettiva e attraverso sistemi di valutazione basati su indicatori oggettivi. Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è assolutamente tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro, ogni collaboratore riceve accurate 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 e la sicurezza connessi all'attività lavorativa. La Cooperativa garantisce, inoltre, che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non venga dato luogo a molestie sessuali né adottati comportamenti o iniziative che creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile

MODULO INTEGRATO		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>		<b>M5_E</b>	
		Rev. 01 dell'1/04/2024	Pag. 14 di 19

o di isolamento nei confronti di singoli o di gruppi di lavoratori, che interferiscano negativamente con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui o che ostacolino le altrui prospettive di lavoro e/o carriera, per meri motivi di competitività personale.

## **6.2 Trasparenza ed imparzialità nei meccanismi di selezione e assunzione del personale**

La valutazione del personale da assumere e dei professionisti da incaricare è effettuata in base alla corrispondenza dei profili professionali dei candidati rispetto alle esigenze della Cooperativa, nel rispetto dei principi di imparzialità e di pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

È vietata qualsiasi forma di favoritismo, clientelismo, nepotismo sia nella gestione che nella selezione del personale.

## **6.3 Corretta gestione dei rapporti gerarchici**

È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del personale. Nella gestione dei rapporti gerarchici deve essere assicurato il rispetto della dignità della persona; è vietato ogni abuso di autorità, la quale deve, invece, essere esercitata conformemente ai principi di equità e correttezza. Tutti i soci, dipendenti o collaboratori si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti con il contratto di lavoro e quelli contemplati nel Codice Etico, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti.

## **6.4 Divieto di accettare/promettere doni o altre utilità**

Tutti coloro che operano per conto dell'ente non sono autorizzati ad offrire, accettare o promettere, per sé o per altri, denaro, favori o regali eccedenti le comuni pratiche di cortesia o comunque finalizzati ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale. Chi riceve somme di denaro o regali di notevole valore economico è tenuto a darne comunicazione alla Direzione Aziendale che provvederà, se necessario, ad informare gli autori della donazione circa la politica aziendale in materia.

## **6.5 Conflitto di interesse**

Ogni socio, dipendente o collaboratore della Cooperativa è tenuto ad evitare tutte le situazioni e attività in cui possa manifestarsi un conflitto di interessi dell'ente o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'ente e nel rispetto delle norme del Codice Etico. Deve, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità di affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Ogni situazione che possa costituire un conflitto di interesse deve essere comunicata in modo tempestivo da ogni dipendente o collaboratore al proprio superiore o referente aziendale.

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

La Cooperativa esplicita, mediante appositi documenti (DVR, DVRS, POS, Istruzioni Operative e Sistema di Gestione Integrato) i principi ed i criteri in base ai quali vengono stabiliti i cicli lavorativi, sempre in ottemperanza alla normativa vigente ed al modello di gestione adottato.

Tali criteri possono così individuarsi:

- Evitare i rischi, valutare i rischi che non possono essere evitati, combattere i rischi alla fonte;
- Adeguare il lavoro ai lavoratori nella scelta dei luoghi di lavoro, delle attrezzature e dei metodi di lavoro e produzione, al fine di eliminare ogni effetto nocivo del lavoro sulla salute;

MODULO INTEGRATO		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>		<b>M5_E</b>	
		Rev. 01 dell'1/04/2024	Pag. 15 di 19

- Tener conto dell'evoluzione tecnologica sostituendo ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o che, comunque, possa mitigare i rischi di utilizzo.;
- Dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale, impartendo adeguate istruzioni ai lavoratori.

A soci, dipendenti, collaboratori ed amministratori è fatto obbligo di agire nell'assoluto rispetto delle norme di sicurezza e della tutela degli ambienti di lavoro.

Cooperativa Sociale Il Rastrello individua nella formazione e nella informazione uno degli strumenti più efficaci diretti ad incrementare le conoscenze di tutti i lavoratori e indispensabili per conseguire le migliori condizioni lavorative.

Annualmente viene predisposto un Piano Formativo in seguito alle necessità formative dei diversi settori (Modulo M7.1\_C Piano Formativo).

### 6.7 Norme di comportamento nell'espletazione del servizio

I Soci, dipendenti e collaboratori sono tenuti a:

- Se dipendenti: rispettare l'orario di lavoro, salvo giustificato motivo, e limitare le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie; se collaboratori: dedicare le adeguate risorse, in termini di tempo e dedizione, ai compiti assegnati per il perseguimento dei relativi obiettivi;
- Adottare un comportamento rispettoso e sensibile verso gli altri, evitando di prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche, stupefacenti o di effetto analogo e di consumare o cedere a qualsiasi titolo siffatte sostanze durante la prestazione lavorativa;
- Usare la massima cautela e cura nell'utilizzo di informazioni non di pubblico dominio derivanti dallo svolgimento delle proprie mansioni. Le informazioni e ogni altro materiale ottenuti nello svolgimento del proprio lavoro sono di proprietà dell'Azienda. I destinatari si impegnano a non divulgare, usare o comunicare informazioni e/o qualunque altro genere di notizie, documenti, dati, etc., connessi agli atti e alle operazioni proprie di ciascuna mansione o responsabilità che abbiano carattere di riservatezza senza specifica autorizzazione;
- Svolgere le proprie mansioni con l'obiettivo di ottenere la massima soddisfazione del Cliente. Quando richiesto, ogni socio, dipendente o collaboratore è tenuto a fornire assistenza e informazioni in maniera cortese, educata, corretta ed esauriente.

### 7.0 CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON ENTI E CLIENTI

La Cooperativa orienta la propria attività alla soddisfazione dei propri clienti e degli Enti di riferimento dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Ogni componente della Cooperativa deve cercare di offrire agli Enti e Clienti un Servizio completo con le modalità che contraddistinguono quello che, all'interno di Cooperativa Il Rastrello, viene chiamato "Rastrello Style".

Tale definizione, difficile da tradurre, è espressione della voglia di lasciare sempre un po' di sé ovunque si vada, entrando in sintonia con il Cliente o Stakeholder, non nell'ottica di fornire un semplice servizio o consulenza, ma portando il Valore aggiunto di "Sentirsi Gruppo", Cooperare per uno scopo comune con Trasparenza e Fiducia reciproca.

### 7.1 Stile di comportamento

Lo stile di comportamento nei confronti del cliente e dell'Ente è improntato alla disponibilità, al rispetto e cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

MODULO INTEGRATO		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>		<b>M5_E</b>	
		Rev. 01 dell'1/04/2024	Pag. 16 di 19

La Cooperativa si impegna a fornire servizi adeguati che soddisfino le ragionevoli aspettative del cliente e dell'Ente e ne tutelino la sicurezza e l'incolumità.

## 8.0 CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I TERZI

### 8.1 Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori e partner, inclusi i consulenti esterni

Il rapporto con i fornitori deve essere condotto con correttezza, trasparenza e imparzialità da parte di personale qualificato. I meccanismi di scelta dei fornitori debbono garantire pari opportunità ad ogni fornitore di beni e di servizi, attraverso l'impiego di criteri di valutazione oggettivi e trasparenti.

È fatto espresso divieto ai componenti della Cooperativa di richiedere o pretendere dai fornitori o partner favori, doni o altre utilità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento, ancorché finalizzate ad una ottimizzazione del rapporto di fornitura.

Nei rapporti di fornitura di beni e servizi la Cooperativa:

- Mantiene un dialogo franco ed aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali;
- Osserva e pretende l'osservanza di tutti gli obblighi imposti dalla normativa vigente in materia di sicurezza, appalti, versamenti contributivi e fiscali, nell'ambito dei rapporti di appalto, fornitura, e approvvigionamento.

### 8.2 Obbligo per i Terzi di rispettare il Codice Etico

Chiunque intrattenga rapporti contrattuali con la Cooperativa è tenuto al rispetto delle leggi vigenti e dei principi del presente Codice Etico, pena la risoluzione dei contratti in essere e la possibilità, da parte della Cooperativa stessa, di avanzare in sede giurisdizionale la richiesta di risarcimento del danno di immagine subito.

Al momento dell'approvazione del Codice, la Cooperativa si impegna a darne comunicazione ai terzi, e a modificare, per quanto possibile, i contratti in vigore attraverso l'inserimento di una clausola di risoluzione del contratto.

### 8.3 Criteri di condotta nei rapporti con organizzazioni politiche, sociali, e sindacali

L'ente, nel fornire eventuali contributi a movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, adotta procedure e forme documentate, tracciate e conformi alla normativa vigente.

In ogni caso, tali contributi sono slegati da qualsiasi interesse, diretto o indiretto, dell'ente ad ottenere agevolazioni, turbative, trattamenti di favore. In nessun caso i suddetti contributi saranno elargiti in un'ottica di reciprocità, escludendosi dunque ogni forma di scambio politico.

### 8.4 Criteri di condotta nei rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, con gli interlocutori esterni debbono essere tenuti solo da soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure e politiche adottate dalla Cooperativa.

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

## 9.0 ATTUAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

MODULO INTEGRATO		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>		<b>M5_E</b>	
		Rev. 01 dell'1/04/2024	Pag. 17 di 19

### 9.1 Attuazione e controllo

Il presente Codice Etico è parte integrante del Modello di Organizzazione e Controllo adottato da Cooperativa Sociale Il Rastrello, ai sensi del Decreto 231/01.

La responsabilità di applicazione del Codice Etico è affidata al Consiglio di Amministrazione, che opera attraverso un organo interno in posizione di staff rispetto al Consiglio stesso, denominato "Organismo di Vigilanza e Controllo".

L'Organismo, è composto da un Presidente e da un Membro rinominabili, che restano in carica per tre anni.

I requisiti dell'Organismo sono i seguenti:

- **Autonomia e indipendenza:** i componenti non svolgono attività operative, poiché tale coinvolgimento potrebbe minare l'obiettività di giudizio in caso di verifiche o produrre decisioni a carattere economico-finanziario;
- **Professionalità:** i componenti sono dotati delle competenze necessarie per l'efficace svolgimento dei compiti assegnati, sia a carattere tecnico-specialistico che consulenziale;
- **Continuità di azione:** l'Organismo deve poter dedicare il tempo necessario allo svolgimento dei compiti assegnati.

L'Organismo di Vigilanza è costituito garante del presente Codice ed ha il compito di:

- Assicurare la massima diffusione del Codice Etico nei confronti di tutti i destinatari;
- Informare il Consiglio di Amministrazione sullo stato di attuazione del Codice almeno una volta all'anno;
- Vigilare che il Codice Etico ed i concreti comportamenti dei dipendenti e collaboratori siano coerenti e, quindi, accertare ogni notizia di violazione, coinvolgendo i destinatari e le funzioni interessate nei provvedimenti del caso;
- Verificare l'adeguatezza del Codice e delle regole con esso introdotte alla prevenzione dei comportamenti non voluti dall'Azienda;
- Effettuare analisi sul mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Codice Etico e delle regole comportamentali con esso introdotte;
- Aggiornare il Codice per mantenerlo sempre adeguato alla realtà dell'Azienda.

### 9.2 Diffusione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati, interni ed esterni alla Cooperativa, mediante apposite attività di comunicazione e la pubblicazione sul proprio sito istituzionale.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, la Direzione aziendale predispone e realizza un piano di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel documento.

### 9.3 Violazioni e segnalazioni

La rilevazione di comportamenti non conformi alle norme di legge e/o aziendali o del presente Codice Etico debbono essere prontamente segnalate per iscritto al Presidente e all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni saranno compiutamente verificate e, in caso di accertata violazione, saranno applicate le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare, parte integrante del Modello di Organizzazione e Controllo.

## 10.0 SANZIONI E SISTEMA DISCIPLINARE

MODULO INTEGRATO		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>		<b>M5_E</b>	
		Rev. 01 dell'1/04/2024	Pag. 18 di 19

Spetta all'organo di controllo (O.d.V.) il compito di verificare ed accertare eventuali violazioni dei doveri previsti nel presente codice.

L'organo di controllo trasmette i risultati degli accertamenti effettuati al Presidente, al Responsabile di settore ed al C.d.A.

Le procedure di contestazione delle infrazioni al presente codice etico, e di irrogazione delle sanzioni conseguenti, avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 e di quanto stabilito dal contratto collettivo di lavoro e dagli accordi aziendali, ove applicabili.

Nel caso in cui la violazione sia stata commessa da Soci, dipendenti o collaboratori della Cooperativa o da soggetti terzi, il C.d.A. o suo delegato, ferme restando le disposizioni sopra citate, valuterà la gravità dell'attività illecita realizzata dal soggetto e prenderà i provvedimenti opportuni, dandone informazione ai responsabili della Funzione di Controllo (O.d.V.), indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Nel caso in cui la violazione sia stata commessa da soggetti che rivestono la carica di membri del C.d.A. della Cooperativa, l'O.d.V. della stessa valuterà la gravità dell'attività illecita realizzata e, a seconda delle circostanze, provvederà a convocare il C.d.A. affinché assuma i necessari provvedimenti di loro competenza.

La violazione delle norme contenute nel presente codice etico commessa dagli Consiglieri può essere sanzionata con la revoca dagli speciali incarichi conferiti dal C.d.A. o, nei casi più gravi, con la revoca dalla carica di Consigliere.

La violazione delle norme contenute nel presente Codice Etico commessa dai dipendenti può essere sanzionata, a seconda della gravità della violazione, come segue:

- Rimprovero verbale;
- Rimprovero scritto;
- Multa fino al massimo di 3 ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità);
- Sospensione dal lavoro e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 3 giorni;
- Sospensione cautelare dal lavoro;
- Licenziamento.

Qualora la violazione delle norme contenute nel presente codice sia commessa da rappresentanti, mandatari, agenti, collaboratori e consulenti esterni della Cooperativa, la sanzione è la risoluzione del contratto, con diritto da parte della società ai danni eventualmente subiti a causa della condotta illecita realizzata.

A tal fine, nella stipula dei contratti con i soggetti sopra indicati, dovrà essere inserita apposita clausola che preveda la facoltà di risolvere il contratto stesso nel caso in cui i predetti soggetti violino le norme del presente Codice Etico.

Nel caso di violazione delle norme contenute nel presente Codice Etico da parte del responsabile della Funzione di Controllo (O.d.V.) ovvero di omissione da parte di quest'ultimo dei necessari controlli, il C.d.A. provvederà alla risoluzione del contratto, con diritto da parte della Cooperativa ai danni eventuali subiti a causa della condotta illecita realizzata.

## **11.0 DISPOSIZIONI FINALI**

Il presente Codice Etico ha effetto immediato dalla data odierna di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e sino a sua revisione o aggiornamento

Il C.d.A. provvede ad informare tutti i dipendenti sui contenuti del presente Codice Etico.

MODULO INTEGRATO		IDENTIFICAZIONE DOCUMENTO	
<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>		<b>M5_E</b>	
		Rev. 01 dell'1/04/2024	Pag. 19 di 19

Le disposizioni del Codice relative alle sanzioni disciplinari debbono, inoltre, essere portate a conoscenza delle persone interessate mediante affissione in luogo accessibile a tutti ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Il presente Codice di comportamento deve essere portato a conoscenza di terzi (lavoratori automuniti o imprese) che ricevano un incarico dalla Cooperativa.

Il presente Codice Etico è messo a disposizione degli consiglieri al momento dell'accettazione della carica, nonché dei rappresentanti, mandatari, agenti, collaboratori e consulenti esterni.

Genova, lì 01/04/2024