

CODICE ETICO

MODELLO ORGANIZZATIVO

EX D.LGS N. 231/2001

Il Codice Etico racchiude dentro di sé i valori ed i principi etici a cui si ispira la condotta aziendale della Cooperativa LA GIOVANE S.C.p.A. e che devono sorreggere le condotte dei singoli operatori aziendali. La Cooperativa intende non intraprendere o proseguire alcun rapporto con chiunque dimostri di non condividerne il contenuto ovvero ne violi i principi e le regole di condotta.

1. DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

I destinatari del Codice Etico sono tutti i soci, i dipendenti, collaboratori e amministratori de LA GIOVANE e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Cooperativa e che sono tenuti ad osservarne le prescrizioni e ad adeguare le proprie azioni ai principi espressi.

2. PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

2.1 Responsabilità e rispetto delle leggi

LA GIOVANE pone come principio imprescindibile il rispetto delle leggi, esigendo tale rispetto dai propri soci, amministratori, dirigenti e dipendenti nonché da chiunque svolga per essa e a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, collaborazione, consulenza, ivi compresi fornitori e collaboratori.

Le principali norme di riferimento per LA GIOVANE sono:

- Statuto e Regolamento interno, approvati dall'Assemblea dei soci
- Normativa fiscale vigente
- ISO 45001:2018 e leggi in materia (D.Lgs 81/2008 e ss.mm.)
- ISO 14001:2015 e leggi in materia (D.Lgs 152/2006)
- ISO 27001:2017 e leggi in materia (Regolamento europeo 279/2016 (G.D.P.R.)
- ISO 37001:2016 (anticorruzione) e leggi in materia
- ISO 9001:2015
- Norme relative agli adempimenti generali in materia di lavoro
- Principi contabili nazionali e internazionali
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
- Eventuali normative specifiche applicabili al settore Cooperative

2.2. Onestà

I rapporti con i portatori d'interesse devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. Le persone che operano per LA GIOVANE sono tenute a conoscere e rispettare il modello organizzativo e le leggi vigenti e assicurano trasparenza di atti e comportamenti. ***Le persone non utilizzano a fini personali beni ed attrezzature, né assumono iniziative che possano recare pregiudizio a LA GIOVANE o indebiti vantaggi per sé, per LA GIOVANE o per terzi.***

2.3 Trasparenza e completezza dell'informazione

LA GIOVANE riconosce il valore fondamentale della corretta informazione ai soci, agli organi sociali ed alle funzioni competenti. 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.

2.4 Riservatezza delle informazioni

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

Le persone assicurano che i dati trattati sono "sicuri" il che significa legittimamente acquisiti e trattati nel rispetto delle informative rilasciate agli interessati ed eventuali consensi. 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 diffonderle o utilizzarle al di fuori degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dalla direzione aziendale. Per ogni segnalazione in merito, fare riferimento al punto 3.2.

2.4.1. Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni

Le comunicazioni verso l'esterno seguono i principi della verità, correttezza, trasparenza, prudenza. 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. Il Personale deve trattare con assoluta riservatezza, dati notizie e di informazioni di cui viene in possesso, evitandone la diffusione per fini propri o di terzi.

2.5 Valore delle risorse umane – Pari opportunità

LA GIOVANE tutela la crescita e lo sviluppo professionale, i diritti della personalità individuale, con particolare riguardo **all'integrità morale e fisica del Personale** e si impegna a non favorire forme di clientelismo e nepotismo, nonché a non instaurare rapporti lavorativi con soggetti coinvolti in fatti di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

LA GIOVANE 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 della dignità personale e professionale, mobbizzanti, discriminatorie o vessatorie, atti di violenza morale e di persecuzione psicologica, altri comportamenti tali da compromettere l'altrui salute. Per ogni segnalazione in merito, fare riferimento al punto 3.2.

LA GIOVANE garantisce **pari opportunità** in tutti gli aspetti concernenti l'impiego e procede alla valutazione del personale da assumere in base alla verifica della corrispondenza fra le competenze tecniche possedute dal singolo candidato e quelle richieste per la mansione da assegnare. 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.

2.6 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. Sono vietati comportamenti illegali e abusi di qualsiasi genere sul luogo di lavoro, minacce o aggressioni ai danni di dipendenti, collaboratori, clienti ovvero dei beni e della proprietà della cooperativa. Per ogni segnalazione in merito, fare riferimento al punto 3.2.

2.7 Lotta alla criminalità organizzata

LA GIOVANE condanna qualsivoglia attività che comporti la **falsificazione**, la contraffazione e l'alterazione di spendita di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo.

Gli amministratori, soci, dipendenti e collaboratori assumono l'obbligo di vigilare per prevenirne l'uso di falsi anche in buona fede.

La società condanna il **riciclaggio** inteso come qualsivoglia operazione inerente a capitali la cui provenienza è illecita. Tutto il personale ha quindi l'obbligo di rispettare e applicare le regole di cui sopra e di segnalare alle autorità ogni situazione che possa configurare la sussistenza di un reato di tale specie. Per ogni segnalazione in merito, fare riferimento al punto 3.2.

2.8 Rapporti con collettività, enti locali e istituzioni pubbliche

LA GIOVANE, 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.

LA GIOVANE persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti 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.

3. REGOLE DI COMPORTAMENTO

3.1 Regole di comportamento per i componenti degli Organi sociali

Gli organi sociali, oltre che al rispetto della legge, sono tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello 231/01 e del Codice Etico, che ne è parte. La cooperativa richiede che gli amministratori, i soci, i responsabili di funzione ed i dipendenti adottino una condotta trasparente nell'esercizio dei compiti che sono chiamati a svolgere per essa.

Ai loro componenti in particolare è richiesto:

- di tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della Cooperativa; autonomia, indipendenza e correttezza con le Istituzioni Pubbliche, i soggetti privati (inclusi i creditori), le associazioni economiche, le forze politiche, nonché ogni altro operatore nazionale ed internazionale;
- di valutare le situazioni di conflitto di interessi o di incompatibilità di funzioni, incarichi all'esterno o all'interno della Cooperativa, astenendosi dal compiere operazioni in conflitto di interessi nell'ambito della propria attività;
- 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.

3.2 Regole di comportamento per il Personale

Il Personale deve informare la propria condotta, nei rapporti interni ed esterni, ad un canone generale di sobrietà ed imparzialità, rispettando la normativa vigente, il contratto di lavoro ed i

principi contenuti nel Modello 231/01 e nel Codice etico. Il Personale, amministratori compresi, informano i propri superiori di situazioni o attività nelle quali vi potrebbe essere un **conflitto di interesse** con quello della cooperativa.

Il Personale inoltre può in qualsiasi momento rivolgersi sia verbalmente, che per iscritto (anche a mezzo e-mail all'indirizzo *odv@lagiovane.it*) 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.

L'O.d.V. 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.

4.0 RAPPORTI CON CLIENTI

La Cooperativa riconosce nei propri Clienti la componente centrale nel perseguimento delle sue finalità. 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 delle persone, rispettando i principi di eguaglianza, imparzialità, continuità, diritto di scelta, privacy e riservatezza. Nell'esercizio delle proprie mansioni ognuno è tenuto a rispettare le differenze culturali, religiose e politiche esistenti tra i destinatari delle relative attività.

Le comunicazioni de LA GIOVANE, i suoi contratti, le informazioni offerte devono essere:

- chiare, semplici ed esaustive, formulate con termini comprensibili dagli interlocutori;
- tali da non configurare pratiche elusive o scorrette;
- sufficientemente dettagliate ed analitiche da non trascurare elementi rilevanti ai fini della decisione del cliente.

5.0 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 GIOVANE 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 anche la condivisione dei valori descritti nel Codice Etico da parte dei singoli fornitori.

6.0 GESTIONE OMAGGI, REGALI E ALTRE FORME DI BENEFICI

LA GIOVANE 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 qualsiasi soggetto, 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 nel contesto dei rapporti con terzi, deve immediatamente riferire all'Organismo di Vigilanza per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

Atti di cortesia, come omaggi e forme di ospitalità verso rappresentanti della Pubblica amministrazione o pubblici ufficiali e soggetti privati 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 (<€250,00 per il settore pubblico; <500€ per il settore privato).

7.0 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, evitando usi impropri che possano causare costi indebiti, danni o riduzione di efficienza o in contrasto con l'interesse della Cooperativa.

Per quanto riguarda le **applicazioni informatiche**, ogni persona è tenuta a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- astenersi dall'inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi o dal ricorrere ad un linguaggio di basso livello e dall'esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alle persone e danno all'immagine;
- astenersi da navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi o non inerenti alle attività professionali.

8.0 REGOLE DI COMPORTAMENTO PER I TERZI DESTINATARI

Il presente Codice Etico e il Modello 231/01, nei limiti delle proprie competenze e responsabilità, si applicano anche ai Terzi destinatari, intendendo fare riferimento ai soggetti esterni alla società che operino, direttamente o indirettamente per la Cooperativa (a titolo esemplificativo, collaboratori, docenti, consulenti e fornitori, partner commerciali, etc.).

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'applicazione di penali o ancora la risoluzione del contratto.

9.0 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO – MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

Il sistema di controllo interno

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

- monitorare l'applicazione;
- trasmettere al management aziendale e agli organi amministrativi la richiesta di applicazione di eventuali sanzioni;
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.

Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati mediante apposite attività di comunicazione. Le iniziative di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

Violazioni del Codice Etico

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'O.d.V. 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.

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 saranno perseguite dalla Cooperativa 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 di reato.

10.0 LE SANZIONI: PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE

Una volta ricevuta segnalazione di eventuali violazioni del Modello 231/01, che non coinvolga la Direzione Aziendale, l'O.d.v. 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 le sanzioni previste.

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 per adottare gli opportuni provvedimenti.

Al fine di consentire il monitoraggio circa l'applicazione delle sanzioni disciplinari, la Direzione aziendale comunica all'O.d.v. l'avvenuta applicazione di tali sanzioni.

ALLEGATO PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Provvedimento disciplinare	Mancanza disciplinare
Rimprovero verbale / scritto	Violazioni di lieve entità quali ad esempio inosservanza delle procedure, omissione ingiustificata dei controlli previsti, l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto
Multa	Recidiva in relazione: molteplici contestazioni di comportamenti non conformi al prescrizioni del Modello 231/01
Sospensione del servizio e dalla retribuzione	Violazione delle procedure del Modello 231/01 o atti contrari all'interesse della società che arrechino danno o esponano a situazioni oggettive di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda
Licenziamento	Condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello 231/01 o della legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione delle misure previste dal Decreto, con conseguente grave danno patrimoniale e di immagine per la società stessa.

Il presente CODICE ETICO è un documento aziendale (regolarmente adottato e deliberato)