



CPL SERVIZI

Modello Organizzativo e Gestionale 231

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n° 231

P 07 – P 08

Codice etico e di comportamento

Sistema disciplinare e sanzionatorio

Rev. 06

Del 30/01/2024

SOMMARIO

1. PREMESSA	4
1.1. Nota di lettura	4
2. DESTINATARI.....	4
3. FINALITA'	4
4. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE 231	5
5. RIFERIMENTI NORMATIVI	5
6. BREVE PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	5
7. MISSION.....	6
8. VALORI E PRINCIPI	7
8.1. Rispetto e inclusione delle persone	7
8.2. Lavoro e valorizzazione professionale.....	7
8.3. Solidarietà e mutualità	7
8.4. Democrazia e partecipazione	8
8.5. Autonomia e indipendenza imprenditoriale	8
8.6. Responsabilità	8
8.7. Collaborazione	8
8.8. Rispetto e tutela dell'ambiente.....	9
8.9. Qualità e innovazione.....	9
8.10. Legalità e trasparenza	9
9. NORME DI COMPORTAMENTO GENERALI.....	10
9.1. Correttezza nell'uso di risorse pubbliche	10
9.2. Contrasto alla corruzione	11
9.3. Correttezza nell'uso di strumenti informatici, reti e servizi digitali.....	11
9.4. Rifiuto di ogni coinvolgimento in attività illegali	11
9.5. Trasparenza e correttezza nelle collaborazioni commerciali e verso i concorrenti.....	12
9.6. Trasparenza e correttezza nel governo, nella gestione e nella redazione del bilancio	12
9.7. Rispetto e tutela degli utenti.....	13
9.8. Correttezza nei rapporti di lavoro	13
9.9. Tutela della salute e della sicurezza al lavoro	14
9.10. Tutela della privacy e riservatezza	14
9.11. Contrasto ai reati ambientali.....	14
9.12. Correttezza nei rapporti con le autorità giudiziarie, ispettive e di vigilanza	15
9.13. Correttezza negli adempimenti tributari e fiscali	15

9.14.	Criteri di condotta nei confronti delle comunità locale.....	15
9.15.	Correttezza nelle attività svolte all'estero.....	16
10.	NORME DI COMPORTAMENTO SPECIFICHE.....	17
10.1.	Impegni per il lavoro e i lavoratori.....	17
10.1.1.	Condizioni di lavoro.....	17
10.1.2.	Ruoli e responsabilità.....	18
10.1.3.	Professionalità al lavoro.....	18
10.1.4.	Lavoro a titolo personale.....	18
10.1.5.	Formazione.....	18
10.2.	Impegni per la salute e sicurezza sul lavoro.....	19
10.3.	Impegni per la tutela del patrimonio aziendale.....	19
10.4.	Impegni per la privacy e la protezione dei dati sensibili e giudiziari.....	20
10.5.	Impegni per la promozione e il miglioramento del sistema di qualità certificato.....	20
10.6.	Impegni per il rispetto del diritto d'autore e delle licenze d'uso.....	20
11.	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	21
12.	SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI.....	21
13.	ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
14.	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	22
14.1.	Obiettivi del sistema disciplinare e sanzionatorio.....	22
14.2.	Criteri per l'applicazione delle sanzioni.....	22
14.3.	Vincoli disciplinari e sanzioni verso i soci.....	22
14.4.	Sanzioni verso amministratori e componenti di organi di controllo.....	23
14.5.	Sanzioni verso dirigenti o figure responsabili.....	23
14.6.	Sanzioni verso i dipendenti.....	23
14.7.	Sanzioni verso volontari e tirocinanti.....	23
14.8.	Sanzioni verso collaboratori, consulenti, fornitori, partner.....	24
14.9.	Sanzioni verso i membri dell'organismo di vigilanza.....	24
14.10.	Sanzioni verso chi ostacola o non tutela le segnalazioni interne riservate.....	24
14.11.	Sanzioni verso chi effettua segnalazioni interne infondate.....	24
14.12.	Violazione del Codice etico.....	25
15.	DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO.....	26
15.1.	Sintesi divulgativa.....	26
16.	SEGNALAZIONI TUTELE.....	26
17.	APPROVAZIONE E REVISIONE DEL CODICE.....	27

1. PREMESSA

Il presente Codice etico e di comportamento (di seguito Codice 231 o Codice) rispetta i requisiti e le disposizioni previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 e costituisce parte integrante del Modello Organizzativo e di Gestione 231 (di seguito Modello 231 o MOG 231) adottato dalla Cooperativa CPL SERVIZI. Il Codice stabilisce quali comportamenti tenere o evitare per tutelare sia la singola persona che l'intera Cooperativa, informa sui reati ai quali la Cooperativa è esposta e fornisce indicazioni su cosa fare nelle situazioni complesse, confuse, imbarazzanti, potenzialmente rischiose o ingiuste per le persone coinvolte o per l'intera organizzazione.

1.1. Nota di lettura

Al solo fine di rendere più fluida la lettura del Codice 231, la Cooperativa ha deciso di utilizzare il genere maschile in senso neutro. Si precisa pertanto che nel presente documento i sostantivi quali socio, lavoratore, coordinatore, amministratore, operatore, volontario, ecc., includono sia il genere maschile che quello femminile.

2. DESTINATARI

All'osservanza del Codice di CPL SERVIZI sono tenuti **l'organo di governo, i revisori legali e le altre figure di controllo, i soci, i soci-lavoratori, i dipendenti, i volontari e tirocinanti, professionisti, committenti, clienti, fornitori, i componenti dell'organo di vigilanza e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con l'organizzazione.**

Tutti i destinatari sono tenuti a conoscere i principi, le indicazioni e le regole contenute nel Codice 231 e a darne concreta applicazione in ogni attività che essi condividono e in ogni rapporto che hanno in essere con la Cooperativa.

3. FINALITA'

Le finalità del presente documento sono:

-  **indirizzare** l'azione della Cooperativa esplicitando le linee che ne guidano le scelte;
-  **informare** sui reati che possono interessare le attività della Cooperativa, affinché la responsabilità individuale e societaria sia frutto di comportamenti consapevoli;
-  **fornire** indicazioni per evitare comportamenti illeciti;
-  **stabilire e promuovere** condotte corrette;
-  **dare indicazioni** su come e a chi segnalare situazioni confuse, rischiose o dannose per le persone o per la Cooperativa.

In sostanza, **il Codice 231 fornisce una guida da cui discendono i diritti, i doveri e le responsabilità di tutti i soggetti con i quali CPL SERVIZI entra in relazione.**

4. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE 231

Il presente Codice 231 si applica a tutti gli aspetti che interessano la vita, le scelte, le attività, i servizi e le collaborazioni della Cooperativa, nonché alle articolazioni organizzative e funzionali definite dall'organigramma.

5. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente Codice fa riferimento e rispetta:

-  le disposizioni degli articoli 6 e 7 del Decreto legislativo 231/2001;
-  l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
-  le Linee Guida ANAC 32/2016 (Linee Guida per l'affidamento dei servizi a enti no-profit e a cooperative sociali, deliberate dalla Autorità Nazionale Anticorruzione) che ribadiscono le disposizioni stabilite dal decreto legislativo 231/2001 (punto 12.3) e condizionano l'affidamento dei servizi a enti non profit e cooperative al rispetto delle disposizioni introdotte dal D.Lgs. 231/2001;
-  le Linee Guida emanate dalla Regione Veneto in merito all'adozione del codice etico previsto nell'allegato A del DGR nr. 1971 del 21 dicembre 2018.

6. BREVE PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

La Cooperativa CPL SERVIZI, che ha sede legale in Via G. Sandri 27 a San Bonifacio (VR), nasce nel 1976 per volere di alcuni genitori di persone disabili con lo scopo di accoglierle dopo l'età scolare.

Nel 1993, recependo quanto previsto dalla nuova normativa nazionale, la Cooperativa si è qualificata come società di tipo A dando vita, dall'anno successivo, ad un lungo processo di ampliamento dei propri servizi in collaborazione con i Comuni del proprio territorio di riferimento e con l'ULSS.

Attualmente, la Cooperativa ha suddiviso la propria organizzazione in aree, ognuna delle quali si occupa di servizi specifici. In sintesi:

-  amministrazione;
-  servizi residenziali per disabili adulti: comunità alloggio;
-  servizi semiresidenziali per disabili adulti: centro diurno, trasporti;
-  servizi educativi quali, ad esempio, appoggi educativi, doposcuola, centri estivi, SAED, gruppi self-help, vita autonoma, welf-care, anziani;
-  servizi di cucina;
-  servizio riabilitativo.

Nel realizzare i propri servizi, la Cooperativa ritiene strategico il radicamento territoriale. A tal fine essa opera e collabora o ha collaborato con il Comune di San Bonifacio e con quelli limitrofi. Particolarmente importante risulta, inoltre, la partnership con l'ULSS 9 Scaligera a cui si aggiungono le collaborazioni con alcune Associazioni ed Aziende del territorio.

CPL SERVIZI aderisce al Consorzio di cooperative sociali Sol.Co Verona, al network per la qualità Q.Re.S. ed a Confcooperative.

P 07 – Codice etico e di comportamento

P 08 – Sistema disciplinare e sanzionatorio

Rev. 06 – 30/01/2024

La Cooperativa adotta un Sistema di Qualità Certificata secondo i parametri ISO 9001 per la progettazione di Servizi Socio-Sanitari ed Educativi Residenziali e Semiresidenziali rivolti a persone con disabilità.

7. MISSION

“Noi crediamo che ogni persona abbia diritto alla felicità e al benessere. Oggi questo non sempre è garantito ai minori, ai disabili, agli anziani e alle loro famiglie, perciò, ci impegniamo a supportarli con professionalità e amore, continuando ad essere un punto di riferimento nell’ambito dei servizi alla persona”, questa la mission di CPL SERVIZI che persegue le seguenti finalità (art. 4 dello Statuto):

- *promuovere l’integrazione sociale e lavorativa di persone svantaggiate, che per qualsiasi ragione si trovino, anche temporaneamente, in stato di difficoltà od emarginazione;*
- *perseguire l’interesse generale della comunità alla promozione umana ed all’integrazione sociale dei cittadini, attraverso la gestione di servizi sociosanitari e educativi [...].*

Per il raggiungimento di tali finalità, la Cooperativa si propone di svolgere in modo organizzato e continuativo i servizi e le attività lavorative di cui all’art. 1 della Legge 381/1991 e sue successive modificazioni ed integrazioni. In particolare, la Cooperativa si propone di svolgere anche con terzi non soci, le seguenti attività sociali (art. 5 dello Statuto):

- a) *la gestione di servizi sociosanitari ed educativi per persone con disabilità, minori, anziani, persone affette da disagio psichico e fisico e qualunque altro soggetto in stato di fragilità sociale;*
- b) *servizi domiciliari di assistenza, sostegno e recupero sociale di persone e gruppi familiari in situazione di disagio od emarginazione sociale;*
- c) *attività di formazione professionale e preparazione al lavoro per persone disabili e non;*
- d) *attività culturali, ricreative, sportive e di animazione, finalizzate alla sensibilizzazione della comunità sui temi dell’accoglienza, della tolleranza per lo sviluppo civile e democratico della società;*
- e) *servizi di precollocamento e stage lavorativi finalizzati alla formazione ed all’inserimento lavorativo di persone disabili ed invalidi civili in genere;*
- f) *sviluppo e promozione attraverso la realizzazione di manufatti artigianali e industriali in genere, finalizzati all’occupazione di persone con disabilità o in stato di svantaggio;*
- g) *la gestione di servizi di mensa aziendale, per scuole, istituti ed enti pubblici e privati in genere, sia presso la sede che al domicilio dei committenti;*
- h) *servizi di noleggio automezzi speciali e/o autovetture con conducente (N.C.C.) per persone con disabilità;*
- i) *produzione e vendita, all’interno di laboratori occupazionali, di complementi d’arredo ed articoli da regalo in genere;*
- j) *il commercio e la distribuzione di merci e prodotti del settore non alimentare in genere;*
- k) *l’organizzazione di convegni, manifestazioni, feste e spettacoli per la promozione delle attività sociali e la raccolta di fondi, anche attraverso la vendita di prodotti dei propri servizi e la gestione di stand, chioschi e centri ricreativi.*
- l) *servizi di consulenza psico – pedagogica ed attività di sostegno alle famiglie;*
- m) *la progettazione, l’organizzazione e la gestione di studi professionali sanitari e/o parasanitari integrati con attività sociosanitarie e servizi sociosanitari territoriali, centri e presidi ambulatoriali di recupero e riabilitazione funzionale; consultori familiari.*

8. VALORI E PRINCIPI

Le indicazioni e le prescrizioni del Codice hanno alla base un insieme di valori e principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine della Cooperativa e che, da sempre, ne hanno guidato l'azione.

Per la loro definizione si è fatto in particolare riferimento:

-  ai principi della cooperazione adottati dalla International Co-operative Alliance in occasione del XXXI Congresso del centenario (Manchester, 20-22 settembre 1995);
-  ai principi affermati da Federsolidarietà nel Codice dei comportamenti imprenditoriali, della qualità cooperativa e della vita associativa;
-  ai valori del Consorzio Solco VR, al quale la Cooperativa è associata, ed esplicitati nel Codice etico del Consorzio stesso;
-  alle finalità del network Q.Re.S. per la qualità consorziata, del quale CPL SERVIZI fa parte;
-  alle esperienze, riflessioni e documenti che la Cooperativa ha promosso e sviluppato dalla sua costituzione.

Ai valori e principi di seguito elencati si richiamano le operazioni, i comportamenti e i rapporti, sia interni che esterni di CPL SERVIZI; ad essi devono attenersi tutti i destinatari del presente Codice.

8.1. Rispetto e inclusione delle persone

Il rispetto delle persone viene assunto da CPL SERVIZI come riferimento valoriale imprescindibile.

Il rispetto è un atteggiamento che favorisce relazioni interpersonali adeguate e soddisfacenti ed è necessario per una convivenza senza conflitti, in cui si accettano le differenze tra le persone promuovendo eguaglianza ed equità.

Riconoscere i diritti di ciascuno e favorire percorsi di integrazione sociale sono, per CPL SERVIZI, convinzioni fondamentali per combattere ogni forma di discriminazione (sia agita che manifestata) basata su provenienza, nazionalità, religione, opinioni personali e politiche, identità sessuale e di genere, età, salute, fragilità, condizioni fisiche o economiche.

8.2. Lavoro e valorizzazione professionale

Il lavoro, così come sancito dall'art. 4 della Costituzione italiana, è un diritto di tutti i cittadini ed ognuno deve concorrere alla promozione di condizioni che rendano effettivo questo diritto. Peraltro, ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Per CPL SERVIZI, lo sviluppo di una comunità deve basarsi, appunto, sul lavoro e questo deve avvenire attraverso la promozione di una nuova "cultura sociale del lavoro" che contenga i requisiti fondamentali di dignità, gratificazione, non sfruttamento, sicurezza e giusta remunerazione.

8.3. Solidarietà e mutualità

La Cooperativa, nella consapevolezza che la solidarietà è una dimensione costitutiva dell'individuo e ciò che spinge a rimuovere gli ostacoli che si frappongono allo sviluppo integrale della persona, svolge la propria attività con spirito altruistico, nella convinzione che tale valore rappresenti un legame che unisce tutti i cittadini tra di loro rendendo possibile la convivenza civile.

La Cooperativa quindi, perseguendo lo scopo mutualistico che gli è proprio, eroga beni e servizi a terzi (mutualità esterna) e fornisce direttamente ai soci beni, servizi ed occasioni di lavoro a condizioni più vantaggiose di quelle che i soci stessi otterrebbero sul mercato (mutualità interna).

8.4. Democrazia e partecipazione

CPL SERVIZI è un'impresa in cui il potere è delle persone e non del capitale.

La Cooperativa, infatti, è sottoposta all'indirizzo e al controllo dei soci che eleggono l'organo di governo e, attraverso l'Assemblea, partecipano alla definizione delle sue strategie organizzative. Il Consiglio di amministrazione, peraltro, sottopone all'Assemblea dei soci il bilancio economico per un esame puntuale dei risultati raggiunti.

In base al principio "una testa, un voto" ogni socio ha diritto a un voto in Assemblea, indipendentemente dal valore della propria quota di capitale sociale.

8.5. Autonomia e indipendenza imprenditoriale

Tutti i soci sono anche imprenditori di CPL SERVIZI. Ogni socio partecipa alla proprietà dell'impresa e concorre alle deliberazioni della società.

La Cooperativa è un'organizzazione che si autogoverna; le strategie economiche e di sviluppo vengono definite dal CdA e deliberate dall'Assemblea dei soci.

Chiunque lavori in Cooperativa contribuisce al suo sviluppo, non solo per rafforzarne la solidità ma anche per ampliare e differenziare la realizzazione di servizi e interventi.

La costituzione di riserve, la raccolta fondi, la progettazione innovativa, l'acquisizione di donazioni incrementano l'indipendenza della Cooperativa rendendola più autonoma rispetto agli istituti di credito, e quindi più libera di effettuare scelte imprenditoriali autodeterminate.

8.6. Responsabilità

Chi opera per CPL SERVIZI deve farlo con responsabilità, ossia rendendo conto delle proprie azioni e facendosi carico delle conseguenze. Tutti i collaboratori devono avere un atteggiamento improntato alla diligenza, efficienza e correttezza utilizzando al meglio gli strumenti, i mezzi ed il tempo messi loro a disposizione.

8.7. Collaborazione

La Cooperativa non opera con logica autoreferenziale ed è pertanto aperta alla collaborazione con enti pubblici e privati per rispondere alle esigenze dei cittadini, in particolare di quelli più fragili, valorizzando le potenzialità dei territori nei quali gestisce i propri servizi.

CPL SERVIZI è sempre disponibile alla stipula di accordi ed a collaborare con altre imprese sociali, consorzi, associazioni, agenzie formative ed altri enti del territorio per realizzare progetti o servizi che rientrino tra le sue finalità.

La Cooperativa riconosce nel volontariato una importante forma di cittadinanza attiva che persegue valori quali la gratuità, l'attenzione alla dignità della persona umana, lo spirito di solidarietà, e ritiene pertanto fondamentale collaborare attivamente con associazioni o singoli che desiderino dare il proprio contributo in tal senso.

8.8. Rispetto e tutela dell'ambiente

CPL SERVIZI considera prioritaria la salvaguardia dell'ambiente e, anche se i progetti e i servizi di cui si occupa sono per loro natura a basso impatto ambientale, si impegna a svolgere le proprie attività nel rispetto di quanto previsto dalle norme in materia ambientale, a migliorare l'utilizzo delle risorse, a contenere la produzione di rifiuti e a curarne lo smaltimento, a utilizzare, per quanto possibile, prodotti ecologici, ecosostenibili, non inquinanti.

8.9. Qualità e innovazione

CPL SERVIZI vede nella qualità un elemento fondamentale per dare senso alle proprie attività, in modo che si generi un legame profondo tra le persone e la mission della Cooperativa. Qualità è, prima di tutto, capacità di erogare servizi sempre migliori ed innovativi, che soddisfino l'ampio ventaglio di esigenze e aspettative del territorio.

Peraltro, aumentare la qualità dei servizi significa anche incrementare il benessere dei dipendenti e la soddisfazione dei clienti, poiché essa collega in un sistema virtuoso – e quindi etico – l'organizzazione, i clienti, il territorio e i fornitori.

8.10. Legalità e trasparenza

Per CPL SERVIZI il rispetto delle leggi è un principio irrinunciabile che non ammette eccezioni. Essa ritiene pertanto fondamentale promuovere la legalità nel mercato, ricercare rapporti corretti e costruttivi con committenti e clienti, sviluppare collaborazioni evolutive con alleati e fornitori, agire con onestà nei confronti dei concorrenti.

Al principio di legalità è connesso quello di trasparenza che la Cooperativa intende perseguire mettendo a disposizione dei soci e di tutti i collaboratori le informazioni necessarie affinché l'azione amministrativa risulti, non solo visibile e conoscibile, ma anche comprensibile.

9. NORME DI COMPORTAMENTO GENERALI

I comportamenti promossi e le condotte vietate mirano a contrastare illeciti e reati richiamati dal decreto legislativo 231/2001 e valutati pertinenti nell'ambito delle attività della Cooperativa.

CPL SERVIZI ritiene le norme sottoelencate vincolanti in ogni situazione, indipendentemente dal tipo di interlocutore o di rapporti che coinvolgono la Cooperativa.

9.1. Correttezza nell'uso di risorse pubbliche¹

I rapporti tra CPL SERVIZI e i soggetti della Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla massima trasparenza, correttezza e coerenza, evitando ogni possibile atteggiamento di natura collusiva e devono avvenire nel rispetto e nell'osservanza delle disposizioni di legge e dei regolamenti.

La Cooperativa si impegna in particolare a:

-  formalizzare accordi e contratti con committenti e clienti;
-  dotarsi di sistemi di gestione e competenze professionali per operare secondo gli accordi sottoscritti;
-  garantire che dirigenti, responsabili e coordinatori conoscano le disposizioni dei capitolati e dei progetti di servizio;
-  utilizzare risorse pubbliche per realizzare quanto previsto in sede di assegnazione, rispettando regole e vincoli concordati;
-  assicurare la correttezza dell'attività amministrativa;
-  rendicontare le risorse pubbliche in modo scrupoloso e fornire documentazioni veritiere.

In occasione di partecipazione a gare, bandi, selezioni, avvisi o altre forme di assegnazione di incarichi e di definizione di contratti con la pubblica amministrazione, e di partecipazione a procedimenti di coprogettazione, la cooperativa si impegna a tenere comportamenti corretti e trasparenti, improntati a interazioni rispettose dell'autonomia di scelta della pubblica amministrazione, affinché quest'ultima possa raggiungere il miglior risultato possibile, nel rispetto del principio di libera concorrenza tra gli attori economici.

Sia nelle fasi preliminari di istruttoria dei procedimenti di definizione di contratti, sia nelle fasi di aggiudicazione, la cooperativa si impegna a:

-  recepire e seguire le disposizioni definite dalla pubblica amministrazione;
-  utilizzare in sede di approfondimento e richiesta di chiarimenti i canali messi a disposizione dall'interlocutore pubblico.

La cooperativa vieta a figure apicali, dirigenti e a figure incaricate di svolgere le attività connesse alla predisposizione della documentazione per partecipare ai procedimenti:

-  ogni comportamento che possa influenzare i rappresentanti della pubblica amministrazione;
-  di turbare il regolare svolgimento di tutti i procedimenti attraverso cui la pubblica amministrazione individua e seleziona i soggetti con cui contrarre.

¹ Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'art. 24 del D.Lgs. 231/2001: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.

9.2. Contrasto alla corruzione²

Nei rapporti con soggetti pubblici e privati la Cooperativa contrasta ogni forma di favore o corruzione. I vertici di CPL SERVIZI definiscono accordi nel rispetto delle deleghe ricevute e dei contratti sottoscritti.

La Cooperativa, pertanto:

- ✿ assume con l'obiettivo di acquisire professionalità coerenti con la realizzazione dei servizi;
- ✿ assegna consulenze con l'obiettivo di ottenere servizi necessari;
- ✿ nei rapporti con fornitori ricerca condizioni favorevoli ma corrette;
- ✿ vieta assunzioni, consulenze o acquisti di favore, e contrasta ogni forma di clientelismo, nepotismo o favoritismo;
- ✿ vieta di accettare denaro, anche in forma di mance, di fare o ricevere omaggi o regali di qualsiasi natura;
- ✿ accetta donazioni secondo le procedure di rendiconto interne;
- ✿ consente atti di cortesia di modesto valore, comunque tali da non compromettere autonomia e imparzialità nelle relazioni con i propri interlocutori.

La Cooperativa assicura al proprio personale che opera in qualità di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, la formazione, le indicazioni operative e i supporti giuridici necessari.

CPL SERVIZI, infine, esige che amministratori, componenti di organi di controllo o vigilanza, figure con incarichi di responsabilità gestionale, amministrativa od operativa, comunichino tempestivamente eventuali situazioni di conflitto di interesse reale o potenziale.

9.3. Correttezza nell'uso di strumenti informatici, reti e servizi digitali³

Con l'obiettivo di ottemperare a tale impegno, la Cooperativa:

- ✿ utilizza gli strumenti informatici, le reti e i servizi digitali propri, di terzi o pubblici nel rispetto delle finalità e delle funzionalità specifiche;
- ✿ cura la conservazione e la protezione dei dati personali e gestionali, anche avvalendosi del modello gestionale per assicurare la tutela e la protezione dei dati⁴;
- ✿ si dota di sistemi di tracciamento e di backup storico e incrementale;
- ✿ diffonde competenze e consapevolezza nell'uso degli strumenti informatici e digitali.

9.4. Rifiuto di ogni coinvolgimento in attività illegali⁵

CPL SERVIZI si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare la commissione di illeciti e, a tal proposito:

² Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'art. 25 del D.Lgs. 231/2001: concussione, induzione indebita a dare e promettere utilità e corruzione.

³ Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001: delitti informatici e trattamento illecito di dati.

⁴ Queste disposizioni contribuiscono a rispettare quanto previsto dal GDPR (General Data Protection Regulation, Regolamento UE 679/2016).

⁵ Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dai seguenti articoli del D.Lgs. 231/2001: art. 24-ter, delitti di criminalità organizzata; art. 25-quater, reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali.

- 🌱 sviluppa collaborazioni con organizzazioni pubbliche, private e del privato sociale, nel rispetto delle norme;
- 🌱 non instaura rapporti con soggetti e imprese coinvolte in attività illegali;
- 🌱 non agevola o finanzia alcuna attività illegale;
- 🌱 previene il coinvolgimento in attività di criminalità organizzata, in attività eversive o di terrorismo.

9.5. Trasparenza e correttezza nelle collaborazioni commerciali e verso i concorrenti⁶

La Cooperativa riconosce che una concorrenza corretta e leale costituisce elemento fondamentale per il proprio sviluppo. Le relazioni commerciali devono essere improntate a principi di onestà, trasparenza e buona fede.

CPL SERVIZI si impegna in particolare a:

- 🌱 garantire che le clausole contrattuali siano formulate in modo chiaro e comprensibile, mantenendo una condizione di imparzialità tra le parti;
- 🌱 tracciare le transazioni economiche;
- 🌱 controllare i pagamenti in contanti e - nel rispetto delle esigenze degli utenti - a ridurli progressivamente;
- 🌱 diffondere sistemi di pagamento digitale.

La Cooperativa, inoltre:

- 🌱 utilizza propri marchi e segni di riconoscimento secondo disposizioni interne;
- 🌱 impiega marchi e segni di riconoscimento di terzi solo se autorizzata e nel rispetto dei vincoli definiti dai proprietari di tali marchi o segni di riconoscimento.

Nella produzione, lavorazione, commercializzazione e somministrazione di prodotti alimentari la Cooperativa adotta misure che ne assicurano la qualità e la tracciabilità.

9.6. Trasparenza e correttezza nel governo, nella gestione e nella redazione del bilancio⁷

Per garantire massima trasparenza e correttezza nel governo e nella gestione e redazione del bilancio, la Cooperativa CPL SERVIZI:

- 🌱 individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, nel rispetto di quanto previsto all'art. 6, comma c, del D.Lgs. 231/2001;
- 🌱 si dota di figure competenti e di strumenti informatici idonei ad assicurare la correttezza gestionale e amministrativa delle attività e delle risorse;
- 🌱 redige le scritture contabili in modo accurato, completo e aggiornato, affinché forniscano una rappresentazione veritiera e trasparente della situazione patrimoniale e delle attività economiche, finanziarie e gestionali;

⁶ Queste disposizioni contrastano il rischio di commettere i reati contemplati dai seguenti articoli del D.Lgs. 231/2001: art. 25-bis, falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; art. 25-bis.1, delitti contro l'industria e il commercio; art. 25-novies, delitti in materia di violazione del diritto d'autore.

⁷ Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dai seguenti articoli del D.Lgs. 231/2001: art. 25-ter, reati societari; art. 25-octies, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.

- ✿ redige bilanci veritieri e corrispondenti alla realtà della gestione e dei risultati economici;
- ✿ vieta la costituzione di qualsiasi fondo nero e la costituzione di riserve economiche occulte;
- ✿ traccia le scelte relative al governo e alla gestione, affinché siano verificabili motivazioni e risorse, nonché identificabili i soggetti che hanno deciso, autorizzato, eseguito, registrato e verificato tali azioni;
- ✿ agevola l'attività dei soggetti deputati a svolgere controlli e verifiche;
- ✿ assicura la corretta gestione del prestito sociale nel rispetto delle norme, degli indirizzi adottati dall'organizzazione di rappresentanza e delle disposizioni previste dal regolamento del prestito sociale.

La Cooperativa, inoltre, assicura il corretto svolgimento delle assemblee rispettando le disposizioni contenute nello Statuto che è a disposizione dei soci e, in ogni caso, promuove condizioni affinché la partecipazione dei Soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, garantendo la completezza di informazione, la trasparenza e l'accessibilità ai dati ed alla documentazione, secondo i principi di legge ed in particolare operando per la concreta attuazione del principio democratico proprio delle Società Cooperative. Inoltre, la Cooperativa garantisce la parità di trattamento tra i Soci e tutela il loro interesse alla migliore attuazione e valorizzazione dello scambio mutualistico. Essa, infine, vigila affinché i Soci non si pongano in contrasto con gli interessi sociali operando in modo non coerente con esso.

9.7. Rispetto e tutela degli utenti⁸

CPL SERVIZI pone al centro del suo agire l'utente, cioè la persona di cui per missione si prende cura, e tutte le persone con cui entra in relazione a qualsiasi titolo, garantendone sempre il pieno rispetto della dignità ed integrità, in special modo se minori, disabili, anziani o, in ogni caso, persone socialmente deboli.

La Cooperativa, quindi:

- ✿ ascolta e riconosce le esigenze degli utenti e garantisce loro un trattamento rispettoso;
- ✿ promuove l'autonomia personale nelle scelte e contrasta illeciti condizionamenti;
- ✿ valorizza l'autonomia e le abilità individuali, rigetta condotte lesive dell'integrità personale;
- ✿ tutela e rispetta l'intimità e il pudore di ogni utente e vieta ogni forma di contenzione (mediante strumenti, segregazione spaziale, farmacologica, psicologica): protezioni mediante ausili posturali sono consentite solo su prescrizione medica, nei modi e nei tempi prescritti.

9.8. Correttezza nei rapporti di lavoro⁹

Tutti i Lavoratori e Collaboratori devono uniformare il proprio operato alle disposizioni del presente Codice che costituisce parte integrante ed essenziale degli obblighi sottoscritti con il Contratto di Lavoro. La violazione del Codice costituisce inadempimento che può dar luogo a sanzioni disciplinari (cfr. 14).

Ciò considerato, la Cooperativa:

- ✿ garantisce la correttezza dei rapporti di lavoro e il rispetto del contratto collettivo nazionale;
- ✿ non consente alcuna forma di lavoro irregolare;
- ✿ formalizza l'assunzione dei lavoratori o il conferimento di incarichi di collaborazione mediante la sottoscrizione di contratti;
- ✿ fornisce indicazioni su compiti e attività da svolgere nel rispetto delle normative attinenti il campo di attività;
- ✿ attribuisce formali incarichi di responsabilità e coordinamento.

⁸ Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dai seguenti articoli del D.Lgs 231/2001: art.25-quater.1, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili; art. 25-quinquies, delitti contro la personalità individuale; art. 25-terdecies, razzismo e xenofobia.

⁹ Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'art. 25-duodecies: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

In ogni caso la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti di CPL SERVIZI non può essere superiore al rapporto uno a otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda. La Cooperativa dà conto del rispetto di tale parametro nel proprio bilancio sociale.

Per quanto attiene i Soci Volontari, CPL SERVIZI si impegna a utilizzare le risorse del volontariato solo come complementari (e non sostitutive) delle prestazioni professionali.

9.9. Tutela della salute e della sicurezza al lavoro¹⁰

La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (e di tutti coloro indicati dal Decreto Legislativo 81/2008) costituisce un obiettivo fondamentale della Cooperativa che, a tal fine:

-  promuove condizioni di lavoro che tutelino la salute e sicurezza dei lavoratori e degli utenti;
-  promuove la responsabilità individuale e organizzativa per la prevenzione e della sicurezza al lavoro;
-  adotta e implementa un sistema di gestione per la sicurezza;
-  informa, forma e addestra i lavoratori ed esige la loro partecipazione proattiva;
-  implementa un sistema di segnalazioni e analisi di errori, mancati incidenti o infortuni per prevenire i rischi e migliorare l'efficacia del sistema di gestione per la salute e sicurezza;
-  valuta segnalazioni, reclami, non conformità per apprendere e migliorare la prevenzione, la sicurezza e la qualità dei servizi;
-  esige dai lavoratori e dagli altri soggetti interessati il rispetto delle disposizioni riferite alla salute e sicurezza.

Nell'ambito di collaborazioni con soggetti terzi CPL SERVIZI valuta i rischi interferenti e adotta le necessarie misure.

9.10. Tutela della privacy e riservatezza

La Cooperativa si impegna a tutelare la privacy e a garantire la riservatezza nel trattamento dei dati personali di cui dispone, con specifico riguardo a quelli sensibili, conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente. L'acquisizione e il trattamento, nonché la conservazione delle informazioni e dei dati sensibili del personale o di altri interlocutori avviene secondo procedure definite volte ad escludere che soggetti non autorizzati possano venire a conoscenza. I destinatari del Codice assicurano inoltre la massima riservatezza relativa a notizie e informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività della Cooperativa, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure interne.

9.11. Contrasto ai reati ambientali¹¹

Nell'ambito della propria attività, la Cooperativa pone attenzione al tema della tutela e della salvaguardia dell'ambiente. A tal fine si impegna a:

-  svolgere le proprie attività in modo conforme a quanto previsto dalle norme in materia ambientale;
-  contribuire allo sviluppo sostenibile, anche attraverso il costante monitoraggio dei processi di lavoro;
-  individuare soluzioni operative che comportino il minore impatto ambientale possibile;

¹⁰ Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001: reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

¹¹ Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001: reati ambientali.

 porre particolare attenzione alla raccolta differenziata dei rifiuti e alle attività da attuare affinché essi siano avviati ad un corretto ed efficace smaltimento.

La Cooperativa, inoltre, in caso dovesse avvalersi di processi di produzione che possano avere o provocare impatti ambientali (come definiti dalle normative), si impegna ad effettuare i rilievi e le analisi richieste, nonché a porre in atto azioni di gestione e controllo sulle attività, sulle emissioni e sui rifiuti prodotti.

9.12. Correttezza nei rapporti con le autorità giudiziarie, ispettive e di vigilanza¹²

CPL SERVIZI vieta agli amministratori, responsabili, dipendenti o collaboratori qualsiasi comportamento che possa indurre le persone chiamate dall'autorità giudiziaria, o da altre autorità di controllo e vigilanza, a non fornire le dichiarazioni richieste o a fornire dichiarazioni false.

9.13. Correttezza negli adempimenti tributari e fiscali¹³

CPL SERVIZI opera nel rispetto delle leggi e con correttezza nell'ambito degli adempimenti fiscali e tributari. La Cooperativa ha introdotto disposizioni specifiche per contrastare il rischio di commettere i reati contemplati dall'articolo 25-quinquiesdecies del d.lgs. 231/2001 che identifica lo specifico reato-presupposto "reati tributari". A tutte le persone che operano nell'area della amministrazione e che con essa collaborano nell'ambito dei processi amministrativi (consulenti, responsabili di aree produttive, coordinatori, operatori, altre figure) è richiesto di operare con correttezza, nel rispetto delle disposizioni interne e di segnalare eventuali non conformità.

9.14. Criteri di condotta nei confronti delle comunità locale

CPL SERVIZI si impegna a lavorare in modo tale da rilevare progressivamente e conoscere in maniera sempre più approfondita le richieste, le risorse e le opportunità dei territori nei quali opera, nonché costruire e coltivare significative relazioni professionali e operative, comunicando e collaborando con Istituzioni, Organizzazioni e Associazioni impegnate sul territorio. I rapporti instaurati dalla Cooperativa favoriscono una corretta dialettica, senza alcuna discriminazione o diversità di trattamento.

In tale ottica, CPL SERVIZI aderisce al Consorzio Sol.Co. Verona condividendone mission e valori. Grazie al Consorzio, infatti, le cooperative aderenti hanno costituito una rete che ne favorisce l'integrazione e lo scambio reciproco con l'obiettivo di sviluppare attività e servizi a favore della collettività.

¹² Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

¹³ Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001: reati tributari.

P 07 – Codice etico e di comportamento

P 08 – Sistema disciplinare e sanzionatorio

Rev. 06 – 30/01/2024

9.15. Correttezza nelle attività svolte all'estero¹⁴

La Cooperativa opera nel rispetto delle leggi in tutte le attività che si svolgono all'estero o che prevedano collaborazioni e rapporti economici con organizzazioni che operano all'estero (ad esempio progetti europei, acquisto di prodotti, realizzazione di attività all'estero).

¹⁴ Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dalla Legge 146/2006: reati transnazionali che costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale.

10. NORME DI COMPORAMENTO SPECIFICHE

Le norme di comportamento specifiche derivano da quelle generali ed entrano nel dettaglio delle attività della Cooperativa. In tal senso possono essere dirette all'intera compagine dell'organizzazione così come a chi svolge mansioni o ricopre ruoli specifici, a tutti i servizi e progetti della Cooperativa oppure a settori particolari.

Anche queste, come le precedenti sono ritenute da CPL SERVIZI vincolanti per tutti i destinatari del presente Codice.

10.1. Impegni per il lavoro e i lavoratori

Oltre a quanto previsto al paragrafo 9.8., CPL SERVIZI si impegna e impegna chiunque operi per suo conto a:

-  trattare con rispetto tutti i colleghi di lavoro;
-  rispettare integralmente il contratto collettivo nazionale del lavoro garantendo la regolarità della retribuzione ed introducendo, dove possibile, condizioni di miglior favore volte a valorizzare la professionalità e l'impegno nelle diverse attività lavorative; nelle altre forme di collaborazione essa si attiene alle leggi vigenti, garantendo un compenso adeguato a tutti i collaboratori;
-  garantire, nei casi di progetti a termine, la continuità del lavoro anche verificando la possibilità di reimpiegare i soci lavoratori e i dipendenti;
-  riconoscere che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo e a favorirne l'impiego nel rispetto e nella valorizzazione delle caratteristiche individuali;
-  garantire pari opportunità combattendo e denunciando ogni forma di discriminazione basata sul genere e a rimuovere tutti gli ostacoli organizzativi che ne impediscono la realizzazione;
-  non commettere molestie o abusi di qualsiasi forma verso lavoratrici e lavoratori;
-  contrastare ed eventualmente denunciare all'autorità competente ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile al proprio interno; nei confronti di committenti e fornitori predispone idonee clausole contrattuali finalizzate a contrastare ogni forma di sfruttamento minorile;
-  salvaguardare le persone da condizionamenti, disagi, pregiudizi, isolamenti o esclusioni derivanti o posti in essere da colleghi o superiori;
-  proporre ai propri collaboratori occasioni di formazione per consolidare e sviluppare competenze tecniche, valorizzare le specializzazioni, fornire occasioni di innovazione professionale;
-  promuovere il benessere relazionale in ambito lavorativo e a prevenire conflitti personali;
-  promuovere politiche di conciliazione famiglia-lavoro;
-  rilevare, con cadenza almeno triennale, il clima organizzativo interno e/o il grado di soddisfazione lavorativa.

10.1.1. Condizioni di lavoro

Nella fase iniziale del rapporto di lavoro, il dipendente riceve informazioni, a cura del responsabile d'area e dal coordinatore del servizio.

Il responsabile d'area informa:

-  sugli aspetti contrattuali e retributivi e sul regolamento della Cooperativa;
-  sulle informazioni dovute alla Cooperativa.

Il coordinatore del servizio informa:

-  su compiti e attività da svolgere, fornendo la formazione di base;

P 07 – Codice etico e di comportamento

P 08 – Sistema disciplinare e sanzionatorio

Rev. 06 – 30/01/2024

- 🌻 sulle normative attinenti al campo di attività;
- 🌻 sul corretto uso dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI).

Il lavoratore firma un modulo con il quale attesta di avere ricevuto le informazioni e diventa responsabile del mancato rispetto delle prescrizioni assegnate.

La Cooperativa vieta turpiloquio e abusi verbali verso le persone (offese, minacce, ecc.) e si impegna a contrastare e a sanzionare tali comportamenti.

Le mansioni e i compiti affidati ai lavoratori devono sottostare alla valutazione del Medico Competente che accerta le condizioni soggettive della persona inserita e determina le eventuali limitazioni e/o prescrizioni.

10.1.2. Ruoli e responsabilità

Nel rispetto del MOG 231, la Cooperativa attribuisce incarichi formalizzati a tutte le figure inserite nell'organigramma.

CPL SERVIZI ha predisposto un documento denominato "Funzioni e Responsabilità" che contiene la descrizione delle mansioni e delle competenze richieste per ciascuna figura, nonché le responsabilità legate al proprio ruolo.

Dove possibile, la Cooperativa, per scongiurare il rischio potenziale di commissione di reati, si impegna a ripartire i poteri tra due o più figure affinché si mettano in atto opportune misure di controllo.

10.1.3. Professionalità al lavoro

Alle persone che lavorano e collaborano con la Cooperativa è chiesto di:

- 🌻 lavorare con professionalità e qualità;
- 🌻 rispettare il ruolo di coloro che, nelle situazioni operative, hanno il compito di rappresentare la Cooperativa e di trattare con soggetti terzi (clienti, committenti, autorità);
- 🌻 non diffondere deliberatamente notizie sulla Cooperativa che possano ingannare partner, clienti, committenti;
- 🌻 non fare pubblicità negativa nei confronti della Cooperativa;
- 🌻 utilizzare loghi e segni di riconoscimento propri della Cooperativa – carta intestata, indumenti di lavoro o altro – in modo appropriato e coerente con le esigenze e interessi dell'organizzazione.

Ogni comunicazione ufficiale della Cooperativa deve essere sempre validata da figure che ricoprono ruoli di direzione o di responsabilità.

10.1.4. Lavoro a titolo personale

La Cooperativa vieta di:

- 🌻 svolgere lavori o attività a titolo personale in orario di lavoro;
- 🌻 svolgere lavori o attività fuori dall'orario di lavoro per clienti (compresi gli utenti) o committenti della Cooperativa;
- 🌻 svolgere lavori o attività verso terzi servendosi di prodotti, attrezzature o mezzi dell'organizzazione;
- 🌻 accettare regalie dagli utenti o dai loro familiari;
- 🌻 servirsi di contatti o rapporti sviluppati in ambito cooperativo per ricercare vantaggi personali (compresa l'accettazione di lasciti o donazioni, l'acquisto o la vendita di beni degli utenti, vendere beni personali agli utenti stessi) con potenziale danno d'immagine per la Cooperativa.

10.1.5. Formazione

Le persone che operano per conto di CPL SERVIZI sono tenute a prendere parte alla formazione obbligatoria e a valorizzare, partecipando in modo collaborativo, le altre occasioni di formazione e di confronto, nella consapevolezza che la qualità dei servizi e le prospettive di sviluppo della Cooperativa dipendono da un impegno consapevole a condividere e rinnovare conoscenze e competenze.

I lavoratori, tirocinanti e volontari devono in ogni caso conoscere il funzionamento degli strumenti di lavoro e le modalità per utilizzare correttamente i prodotti da impiegare nelle attività lavorative.

10.2. Impegni per la salute e sicurezza sul lavoro

Oltre a quanto già riportato al paragrafo 9.9. del presente documento, la Cooperativa chiede a chiunque operi per suo conto di:

-  utilizzare sempre e correttamente i dispositivi di protezione individuale (DPI);
-  segnalare l'usura, la scadenza o l'inefficienza dei DPI;
-  utilizzare correttamente mezzi e attrezzature di lavoro;
-  segnalare l'usura, la scadenza o l'inefficienza di mezzi e attrezzature;
-  in caso di dubbio o incertezze rivolgersi sempre al preposto alla sicurezza o ad un responsabile per avere indicazioni sul corretto utilizzo di DPI, mezzi o attrezzature.

La Cooperativa, inoltre, vieta di:

-  rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;
-  compiere operazioni o attività che non siano di propria competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altri.

Vieta, inoltre, tutti quei comportamenti che possono ridurre la capacità di attenzione durante la guida, compresi i tragitti in itinere casa-lavoro e lavoro-casa, riportati in apposite disposizioni organizzative che gli interessati devono sottoscrivere.

Tale divieto è motivato dalla potenziale pericolosità delle attività svolte e dall'obiettivo di assicurare la salvaguardia e l'incolumità della persona stessa e di terzi.

L'utilizzo del veicolo di proprietà per ragioni di servizio deve essere preventivamente autorizzato dal Datore di lavoro.

10.3. Impegni per la tutela del patrimonio aziendale

I destinatari del presente Codice sono chiamati a rispettare, tutelare e valorizzare il patrimonio della Cooperativa, nell'ambito delle attività che essi svolgono per conto o a favore dell'organizzazione, utilizzandolo con responsabilità, in linea con le finalità d'uso e le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo custodendo con cura beni e strumenti a loro affidati. In particolare gli amministratori, i responsabili, i dipendenti e i collaboratori della Cooperativa sono tenuti:

-  a operare nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla legge e dalle procedure interne, per prevenire possibili danni a persone, cose, o all'ambiente;
-  a utilizzare i beni di proprietà della Cooperativa, di qualsiasi tipo e valore, esclusivamente per scopi connessi all'esercizio dell'attività lavorativa (salvo diversa autorizzazione);
-  a operare per ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce ai beni, agli strumenti e alle risorse presenti, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

La Cooperativa vieta, salvo quando previsto da specifiche disposizioni regolamentari o da accordi formalizzati, l'utilizzo di beni o strumenti da parte di terzi o la cessione a terzi, anche temporaneamente.

La Cooperativa consente l'utilizzo per scopi privati di suoi mezzi o attrezzature soltanto ai Soci, sulla base di una richiesta scritta, autorizzata dal Legale Rappresentante; il Socio, oltre a sostenere il costo del carburante utilizzato, si assume la responsabilità dell'uso e della cura dei mezzi e delle attrezzature, rispondendo degli eventuali danni anche verso terzi.

Gli strumenti informatici, i computer, i software e le connessioni della Cooperativa devono essere usati solo per svolgere attività lavorative, pertanto, oltre a quanto previsto nel paragrafo 9.3., è fatto divieto di:

-  entrare abusivamente nel sistema informatico della Cooperativa;

-  introdursi abusivamente in sistemi informatici mediante computer o connessioni informatiche della Cooperativa;
-  produrre, riprodurre, diffondere, comunicare o consegnare abusivamente codici identificativi, password o altri strumenti utili ad accedere al sistema informatico della Cooperativa o a quello di altre organizzazioni pubbliche o private;
-  diffondere virus o programmi che possano danneggiare informazioni, dati o programmi informatici della Cooperativa;
-  alterare il funzionamento di sistemi informatici o telematici di una Amministrazione pubblica o di clienti e committenti privati, o a intervenire senza diritto su dati, informazioni o programmi.

Amministratori, dirigenti, responsabili, dipendenti e collaboratori della Cooperativa hanno l'obbligo di conservare con cura gli identificativi e le password personali di accesso ai sistemi informatici interni ed esterni e di attenersi a quanto previsto dal Regolamento per l'utilizzo dei dati e degli strumenti informatici (cfr 9.3.).

10.4. Impegni per la privacy e la protezione dei dati sensibili e giudiziari

Ad integrazione di quanto previsto al paragrafo 9.10. si evidenzia che è fatto espresso divieto di raccontare o pubblicare su social media, siti internet o altre applicazioni fatti personali di chi opera in Cooperativa. Massima cura deve essere posta a non lasciare in vista o a divulgare documenti che riportino informazioni personali e a non divulgare notizie su servizi, interventi o attività della Cooperativa. In ogni caso, è stato predisposto un "Regolamento per l'utilizzo dei dati e degli strumenti informatici" al quale ogni lavoratore deve attenersi nello svolgimento delle proprie mansioni.

10.5. Impegni per la promozione e il miglioramento del sistema di qualità certificato

CPL SERVIZI utilizza il sistema di gestione ISO 9001 per migliorare la qualità delle attività, degli interventi e dei servizi offerti ai clienti/utenti. La Cooperativa identifica nelle procedure gestionali, nelle istruzioni operative e negli strumenti documentali del sistema qualità, supporti utili alla gestione dei servizi e del funzionamento organizzativo.

In un'ottica di miglioramento continuo, la Cooperativa aderisce al network Q.Re.S. per la qualità consorziata. Tutti i destinatari del Codice sono tenuti a rispettare le indicazioni del sistema qualità, a utilizzare con continuità e in modo appropriato gli strumenti previsti, a fornire ritorni per ottimizzare e potenziare il sistema stesso.

10.6. Impegni per il rispetto del diritto d'autore e delle licenze d'uso

CPL SERVIZI si impegna a rispettare le norme relative al diritto d'autore e gli obblighi in materia di protezione delle opere d'ingegno, facendo divieto, ai destinatari del presente Codice, di utilizzare materiali cartacei o informatici (file, musica, filmati, fotografie) prodotti da terzi e coperti da licenze che ne vincolano l'uso.

11. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

CPL SERVIZI è sottoposta all'indirizzo e al controllo dei soci che eleggono democraticamente l'organo di governo secondo quanto stabilito dallo Statuto e dal Codice civile. Le candidature sono libere, possono candidarsi i soci accolti nella compagine sociale da almeno tre mesi e che siano in regola con i versamenti delle quote sociali. Nello Statuto della Cooperativa trovano posto le regole per l'elezione dell'organo di governo e la conduzione delle assemblee. Entro la data di scadenza del CdA (31 dicembre dell'ultimo anno di mandato) ricorda ai soci la durata dell'incarico e la successiva elezione dei componenti dell'organo di governo.

12. SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI

Le verifiche interne, siano esse condotte nell'ambito dei sistemi di gestione di cui si è dotata CPL SERVIZI (sicurezza, privacy, HACCP, MOG 231, qualità) o in forma di attività di auditing e vigilanza a cura del Referente interno per la 231 e dell'Organismo di Vigilanza, costituiscono momenti di monitoraggio e controllo della correttezza delle attività svolte e mettono a disposizione elementi di valutazione, riesame e apprendimento in vista del miglioramento operativo, gestionale e di governo della Cooperativa.

13. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

-  vigilare sul rispetto del MOG 231 e del Codice da parte dei destinatari, promuovendone il miglioramento continuo attraverso un'analisi e una valutazione dei processi di controllo dei rischi;
-  esaminare l'efficacia e l'efficienza del Modello 231 e del Codice in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione di reati nel contesto delle attività di CPL SERVIZI;
-  ricevere e analizzare le segnalazioni di violazione del Codice prevedendo l'attivazione di un canale dedicato, la conservazione delle informazioni in apposito archivio, assicurando la riservatezza del segnalante;
-  divulgare la conoscenza del MOG 231 nei confronti dei destinatari e promuovere la formazione;
-  aggiornare il Modello 231 rispetto alla sua capacità di prevenire i reati e in relazione ai cambiamenti normativi e organizzativi;
-  rendicontare le attività di vigilanza, verifica, aggiornamento e comunicazione del Modello 231 e del Codice;

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV si rapporta direttamente e formalmente al CdA, riferisce allo stesso tramite relazione trasmessa per conoscenza anche al Revisore legale e provvede a definire un proprio Regolamento operativo. I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono garantire la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, fatti salvi gli obblighi di legge.

14. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

14.1. Obiettivi del sistema disciplinare e sanzionatorio

Gli articoli 6, secondo comma, lettera e, e 7, quarto comma, lettera b del decreto legislativo 231/2001 richiedono l'introduzione di un sistema disciplinare e sanzionatorio con l'obiettivo di:

-  garantire la piena attuazione del Modello 231 adottato;
-  scoraggiare violazioni del Modello 231;
-  promuovere il rispetto delle indicazioni stabilite dal Codice 231;
-  favorire l'azione di controllo dell'organismo di vigilanza.

Il sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un requisito essenziale ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa della Cooperativa in misura della sua effettiva deterrenza. La sua applicazione è indipendente da un eventuale procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da sanzionare rientri nelle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001. Conseguentemente l'applicazione delle sanzioni ha luogo anche se il destinatario viola le regole stabilite dal Codice o le procedure previste dal Modello 231, senza che il suo comportamento sia riconducibile ai reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

14.2. Criteri per l'applicazione delle sanzioni

Il sistema sanzionatorio viene applicato in conformità all'art. 7 della Legge 300/1970 - Statuto dei lavoratori. Le sanzioni vengono applicate secondo un principio di gradualità, tenendo conto della gravità del mancato rispetto del Codice 231.

In relazione alle violazioni commesse, le sanzioni vengono adottate dal CdA considerando:

-  ruolo, mansioni, responsabilità assegnate al soggetto che ha commesso la violazione;
-  intenzionalità nell'operare;
-  consapevolezza delle conseguenze e degli effetti prodotti;
-  livello di negligenza;
-  livello di imprudenza;
-  livello di imperizia;
-  reiterazione del mancato rispetto delle disposizioni stabilite dal Codice 231;
-  il comportamento complessivo della persona che ha commesso la violazione.

14.3. Vincoli disciplinari e sanzioni verso i soci

I soci della Cooperativa devono conoscere e rispettare le indicazioni contenute nel Codice etico e di comportamento. Qualora vengano rilevate violazioni da parte dei soci lavoratori, il CdA sanziona i soci e delibera le iniziative che ritiene opportune a tutela della Cooperativa. L'esclusione da socio può avvenire sulla base di quanto stabilito dallo Statuto. Allo scioglimento del rapporto sociale consegue lo scioglimento dell'eventuale rapporto di lavoro instaurato con il socio stesso.

14.4. Sanzioni verso amministratori e componenti di organi di controllo

In caso di violazione delle indicazioni del Modello 231 e del Codice da parte di componenti degli organi di governo e di controllo, il CdA assume le iniziative opportune, in coerenza con la gravità della violazione e nel rispetto delle normative vigenti e dello Statuto della Cooperativa. Nel caso in cui il Presidente sia coinvolto nella violazione, il diritto di convocare il Consiglio di amministrazione è del Vicepresidente, se anche questi risultasse coinvolto nella violazione, il compito spetta al membro più anziano del Consiglio di Amministrazione.

14.5. Sanzioni verso dirigenti o figure responsabili

Le figure alle quali vengano assegnate responsabilità di direzione e di coordinamento nell'ambito delle attività organizzative sono tenute a conoscere le disposizioni contenute nel Modello 231.

Per le figure che abbiano incarichi di responsabilità costituisce comportamento contrario ai doveri attesi (illecito disciplinare):

-  la violazione delle disposizioni contenute nel Modello 231;
-  il mancato controllo di adempimenti assegnati a sottoposti, in relazione a disposizioni del Sistema di prevenzione e protezione della cooperativa;
-  comportamenti non conformi all'incarico o al ruolo ricoperto;
-  il mancato rispetto degli obblighi di informazione verso l'organismo di vigilanza.

Per violazioni da parte di figure con ruoli di responsabilità apicale (dirigenti, responsabili) le sanzioni applicabili sono le stesse previste per i dipendenti (dettagliate nel paragrafo dedicato). Dal punto di vista delle modalità procedurali, si rimanda a quanto previsto dall'art. 7 dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dalla normativa contrattuale adottata dalla Cooperativa. Inoltre, il CdA valuterà l'opportunità di ritirare ad amministratori, dirigenti e responsabili che abbiano subito provvedimenti disciplinari, le deleghe conferite.

14.6. Sanzioni verso i dipendenti

Le violazioni da parte dei lavoratori delle disposizioni del Codice 231 e del Contratto collettivo nazionale costituiscono illeciti disciplinari che verranno sanzionati in conformità all'art. 7 della legge 300/1970 - Statuto dei lavoratori e secondo quanto stabilito dal Contratto collettivo di lavoro applicato.

14.7. Sanzioni verso volontari e tirocinanti

In caso di violazione delle indicazioni del Codice 231 da parte di volontari, tirocinanti, giovani in servizio civile operanti in attività o servizi della Cooperativa, le sanzioni applicabili - una volta formalizzata una specifica contestazione, esperiti gli approfondimenti e sentite le persone a cui è stata rivolta la contestazione - a seconda della gravità della violazione sono le seguenti:

-  richiamo verbale;
-  richiamo scritto;
-  risoluzione della collaborazione in essere con la Cooperativa.

14.8. Sanzioni verso collaboratori, consulenti, fornitori, partner

La violazione delle disposizioni del Codice 231 da parte:

- 🌻 di collaboratori a diverso titolo;
- 🌻 di soggetti che collaborano professionalmente con la Cooperativa;
- 🌻 di fornitori di beni o servizi;
- 🌻 di partner commerciali nella realizzazione di progetti, iniziative o servizi;

è sanzionata secondo le clausole contrattuali inserite nei contratti sottoscritti, e può comportare, a seconda del livello di gravità della violazione:

- 🌻 la revisione del rapporto contrattuale;
- 🌻 l'applicazione di eventuali penali;
- 🌻 la risoluzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni alla Cooperativa.

Ogni violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, è comunicata al CdA e all'organismo di vigilanza affinché venga valutata la gravità e presi gli opportuni provvedimenti.

Nella predisposizione e nell'aggiornamento delle lettere di incarico e dei contratti vengono inserite clausole idonee all'osservanza delle disposizioni del Modello 231 e del Codice. L'organismo di vigilanza verifica che la modulistica contrattuale predisposta dalla Cooperativa riporti tali clausole e che esse vengano rispettate.

14.9. Sanzioni verso i membri dell'organismo di vigilanza

In caso di violazioni delle disposizioni del MOG 231 e del Codice da parte dei componenti dell'organismo di vigilanza, viene informato il Presidente della Cooperativa, che chiede al CdA di svolgere le necessarie verifiche e di adottare i provvedimenti opportuni a tutela della Cooperativa stessa.

14.10. Sanzioni verso chi ostacola o non tutela le segnalazioni interne riservate

Ai sensi del d.lgs. 231/2001, articolo 6, comma 2 bis, ter e quater, il CdA, secondo le modalità previste dall'articolo 7 della legge 300/1970, sanziona con misure che vanno dalla sospensione al licenziamento in ragione della gravità del comportamento, chiunque - in ruoli di responsabilità o in ruoli operativi - ostacoli la possibilità di effettuare segnalazioni, non rispetti la riservatezza dell'identità del segnalante, metta in atto comportamenti ritorsivi o discriminatori (quali mutamento di mansioni, demansionamento o licenziamento) verso il segnalante o non lo tuteli da ritorsioni discriminazioni.

14.11. Sanzioni verso chi effettua segnalazioni interne infondate

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2 bis, lettera e del decreto legislativo 231/2001, il CdA sanziona chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate con misure che vanno dalla sospensione al licenziamento in ragione della gravità del comportamento.

14.12. Violazione del Codice etico

In caso di violazioni al Codice 231, il CdA le contesta formalmente alla persona interessata che, a sua volta, può presentare le proprie osservazioni entro cinque giorni dalla contestazione. Sulla scorta degli elementi raccolti il CdA delibera le eventuali sanzioni.

15. DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

La cooperativa si impegna a diffondere il Codice etico (che include il sistema disciplinare e sanzionatorio) tra i soci e le socie, i/le componenti del CdA e del Collegio sindacale e i/le dirigenti, verso chi fruisce dei servizi, i/le dipendenti, i committenti e i clienti, le figure che operano a titolo volontario e svolgono tirocini sociali, formativi o professionalizzanti, i fornitori e le figure professionali che collaborano con la cooperativa, e altri soggetti a diverso titolo coinvolti nell'attività della cooperativa.

La cooperativa illustra e consegna il Codice etico e di comportamento 231 al momento della assunzione, lo illustra annualmente nell'ambito di attività di programmazione o di coordinamento delle équipe, o in occasioni di incontri appositamente convocati.

Il Codice etico 231 viene, inoltre, reso disponibile sul sito della cooperativa e affisso nelle bacheche riservate al personale e/o nel diario di servizio, utilizzate per comunicare anche le disposizioni relative alla tutela della salute e sicurezza, e la possibilità di segnalare ogni evento sentinella o non-conformità.

15.1. Sintesi divulgativa

Il presente Codice potrà anche essere sintetizzato, suddiviso in alcune parti e divulgato in modo mirato. Questa forma contratta del documento potrà integrare quella estesa ed essere consegnata all'assunzione o in altre occasioni (formative, informative, divulgative, ecc.). Queste sintesi, organizzate per punti, tabelle, grafici, ecc., potranno inoltre essere collocate nelle bacheche dei servizi o in altre zone ritenute idonee per la visione e la consultazione.

16. SEGNALAZIONI TUTELATE

La segnalazione tutelata (whistleblowing) è un istituto volto a tutelare soci, dipendenti, collaboratori, volontari o altri interlocutori nel caso in cui segnalino eventuali illeciti avvenuti all'interno dell'organizzazione.

Chi viene a conoscenza, nell'ambito delle attività di CPL SERVIZI, di comportamenti scorretti, contrari ai regolamenti interni, al Codice etico e di comportamento 231 o alle normative vigenti, tenuti nell'ambito delle attività di CPL SERVIZI, può segnalarlo al proprio diretto responsabile o alle figure responsabili della cooperativa.

Le segnalazioni possono essere rivolte direttamente all'Avv. Giacinto Tommasini, presidente dell'Organismo di Vigilanza monosoggettivo, nelle modalità sottoelencate:

- chiedendo un colloquio diretto;
- attraverso contatto al numero di telefono personale 349 5254137;
- attraverso l'e-mail personale: tommasini@tommasinimartinelli.it (utilizzando account personali e non aziendali al fine di mantenere adeguata riservatezza);
- all'indirizzo postale: Studio Tommasini&Martinelli - Contrà Piazza del Castello 16 - 36100 Vicenza.

Le segnalazioni devono, in ogni caso, essere circostanziate.

Il presidente dell'OdV si impegna a:

- dare riscontro della segnalazione entro sette giorni dal ricevimento;
- procedere con una verifica circa le criticità segnalate;

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

Resta sempre possibile per la persona segnalante rivolgersi direttamente ad ANAC utilizzando i canali predisposti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

La cooperativa tutela il segnalante e vieta ritorsioni o discriminazioni nei confronti di chi effettua segnalazioni.

Il sistema disciplinare, parte integrante del presente Codice 231, prevede specifiche sanzioni sia nei confronti di chi non tutela, punisce o discrimina il segnalante (o persone che gli sono prossime), sia di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

La Cooperativa ha predisposto una specifica "Istruzione Operativa per la segnalazione di criticità – eventi sentinella", alla quale fare riferimento.

17. APPROVAZIONE E REVISIONE DEL CODICE

Il Codice 231 viene sottoposto a revisioni periodiche in relazione agli aggiornamenti del Modello 231, alle evoluzioni normative, ai cambiamenti organizzativi e agli sviluppi delle attività svolte dalla Cooperativa.

Il presente Codice è stato predisposto e adottato dalla Cooperativa CPL SERVIZI secondo i passaggi sotto descritti:

- 🌱 rivisto e aggiornato secondo le indicazioni delle Linee Guida emanate dalla Regione Veneto (DGR nr. 1971 del 21 dicembre 2018) nel corso di due incontri formativi promossi dal Consorzio Sol.Co. Verona che si sono tenuti il 05 e il 19 giugno 2019;
- 🌱 quando necessario integrato, secondo le indicazioni dell'OdV, esaminato ed approvato dal CdA alla data posta in piè di pagina;
- 🌱 divulgato secondo le indicazioni del CdA e, in ogni caso, pubblicato sul sito della Cooperativa ed affisso nella bacheca riservata al personale presente nelle sedi di lavoro;
- 🌱 monitorato nella sua applicazione a cura del Referente interno 231 della Cooperativa.