

CODICE ETICO

1. INTRODUZIONE

1.1. PRESENTAZIONE DELLA COOPERATIVA

NOI GENITORI Società Cooperativa Sociale Onlus nasce nel 1994 su iniziativa dell'Associazione Genitori de "La Nostra Famiglia". A partire dall'anno successivo opera sul territorio della città di Erba, nel rispetto dell'art. 1 della Legge 381/91, declinando "l'impegno a favore dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini", attraverso la progettazione e realizzazione di unità d'offerta socio assistenziali e socio sanitarie per persone con disabilità, promuovendone l'inclusione sociale e l'acquisizione di una reale cittadinanza.

Oggi la Cooperativa offre servizi attraverso quattro centri diurni, una comunità residenziale "Casa Lorenza" finalizzata all'accompagnamento alla vita adulta delle persone con disabilità, un biscottificio Noi Genitori Factory e un negozio in centro città con la finalità di promuovere l'inclusione sociale e la cultura del rispetto delle differenze.

Sono parte integrante dell'offerta al territorio un servizio di fisioterapia, di logopedia, di psicomotricità e di trattamento per il disturbo dello spettro autistico.

L'offerta è arricchita con le attività di tempo libero e sport dell'Associazione Links. Inoltre è stata costituita nel 2013 la Fondazione Noi Genitori nata con la finalità di dare sostegno, continuità e garantire lo sviluppo di quanto di buono la Cooperativa ha fatto in questi anni di attività sul territorio.

La Cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo e cioè: la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto tra lo Stato e le istituzioni pubbliche.

La Cooperativa opera secondo il metodo della progettualità partecipata, è iscritta all'Albo Regionali delle Cooperative Sociali e aderisce a Confcooperative Insubria.

1.2. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Conformità alle leggi, mutualità, solidarietà, democraticità, impegno, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione sono i principi etici ai quali la Cooperativa si ispira e da cui deriva i propri modelli di condotta, al fine di operare per lo sviluppo delle persone e delle comunità, migliorare la soddisfazione dei propri utenti, committenti e fruitori dei servizi e sviluppare le competenze e la crescita professionale dei propri collaboratori.

Tutti coloro che operano nella Cooperativa, senza distinzioni ed eccezioni, sono pertanto impegnati ad osservare e far osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

2. PRINCIPI GENERALI

2.1. CONFORMITA' ALLE LEGGI ED AI REGOLAMENTI

La Cooperativa opera nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti, in conformità ai principi fissati dal Codice ed alle procedure previste dalle regole interne.

2.2. MODELLI E REGOLE DI COMPORTAMENTO

Tutte le attività lavorative di quanti operano per la Cooperativa devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare la sua immagine. I responsabili devono per primi rappresentare con il loro operato un esempio per tutti i lavoratori ed i collaboratori della cooperativa, attenendosi nello svolgimento delle proprie funzioni ai principi ispiratori del Codice, alle procedure ed ai regolamenti interni, curandone la diffusione tra i dipendenti ed i soci lavoratori.

2.2.1. Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno della Cooperativa. Nella formulazione dei contratti con le istituzioni pubbliche, le famiglie, la cooperativa elabora le condizioni in modo chiaro e comprensibile, assicurando sempre il mantenimento della condizione di paritetività.

2.2.2. Correttezza

Il principio della correttezza implica il rispetto dei diritti, anche sotto il profilo della privacy e delle opportunità, di tutti i soggetti che risultino coinvolti nelle attività della Cooperativa.

2.2.3. Efficienza

Il principio dell'efficienza richiede che in ogni attività lavorativa venga realizzata l'economicità della gestione e venga assunto l'impegno di offrire un servizio adeguato rispetto alle necessità dei fruitori dei propri servizi secondo gli standard migliori possibili.

2.2.4. Equità sociale

Il principio dello spirito di servizio implica che ciascun destinatario del Codice sia sempre orientato, nei propri comportamenti, alla condivisione della mission sociale, adoperandosi per la migliore attenzione e cura nei confronti dei fruitori dei propri servizi.

2.2.5. Rapporto con la collettività

La forza della Cooperativa sta nel suo collegamento con la comunità locale, nella capacità di costruire relazioni di collaborazione con le istituzioni, le strutture associative e della cooperazione e del terzo settore, le famiglie.

2.2.6. Valorizzazione del personale

I soci, i lavoratori ed i collaboratori rappresentano un fattore fondamentale per lo sviluppo della Cooperativa, che pertanto ne tutela e ne promuove la crescita professionale.

2.3. I VALORI DI RIFERIMENTO

La Cooperativa si ispira ai principi del CODICE ETICO di Federsolidarietà ed aderisce ai valori del movimento cooperativistico di Confcooperative, assumendone gli intenti fondamentali, le motivazioni, lo spirito e la cultura di fondo, interpretandoli nella realtà del territorio in cui opera. In sintesi essi sono:

- La centralità della persona, promuovendo azioni di cittadinanza attiva, integrando principi di sussidiarietà, di responsabilità e solidarietà tra le parti;
- L'etica dell'azione che si fonda sui valori della democrazia e trasparenza, dell'equità, della solidarietà e del rispetto delle diversità;
- La promozione ed il sostegno di interventi in rete, attraverso la collaborazione e l'integrazione tra le cooperative del territorio e le organizzazioni del terzo settore;
- La gestione imprenditoriale basata sull'equilibrio tra il valore sociale e le logiche dell'economia e del mercato.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE, DIFFUSIONE E IMPLEMENTAZIONE

3.1 A chi si applica il Codice Etico?

Il Codice Etico si applica agli amministratori, ai soci lavoratori, a tutti i dipendenti, ai partner commerciali che forniscono prodotti o servizi alla nostra Cooperativa, ai consulenti, o altri soggetti partner in attività e progetti realizzati.

3.2 Diffusione, implementazione e monitoraggio

La nostra Cooperativa promuove la diffusione, la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico tra tutti i suoi destinatari, richiedendone il rispetto e ne verifica costantemente l'implementazione. Il Codice Etico è distribuito ai dipendenti e viene messo a disposizione degli esterni, clienti, fornitori, partner, istituzioni, pubblicandolo sul sito web. In occasione della costituzione di nuovi rapporti di lavoro, di consulenza e collaborazione o di nuovi contratti di fornitura, verrà fornita una informazione sui contenuti del Codice Etico.

Le eventuali violazioni dei principi e delle regole del Codice Etico verranno gestite immediatamente, prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali.

3.3 Responsabilità della Direzione

La nostra Cooperativa si impegna a implementare, monitorare e migliorare costantemente i propri sistemi di gestione interna, in modo particolare quelli che riguardano la tutela e la dignità delle persone, la parità di genere, la correttezza nella gestione delle relazioni con istituzioni pubbliche, con i propri clienti ed i propri fornitori, l'impegno per la sicurezza sul lavoro e per il corretto utilizzo e la salvaguardia delle risorse ambientali.

1. Etica nelle vendite e negli acquisti, nei rapporti con la PA, nella gestione dei dati

1.1 Generale

La nostra Cooperativa rispetta le leggi e le normative nazionali ed europee e ne impone il rispetto anche ai propri dipendenti. L'integrità morale è un dovere costante di coloro che lavorano per la Cooperativa e caratterizza i comportamenti dell'intera organizzazione.

Gli amministratori ed i dipendenti della Cooperativa, nonché coloro che a vario titolo operano con la stessa, sono pertanto tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere ed osservare le leggi ed i regolamenti vigenti.

1.2 Ispezione pubblica

La Cooperativa collabora con tutte le unità investigative pubbliche. I rapporti tra le Autorità e quanti operano per la Cooperativa devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle leggi e delle normative e delle loro funzioni istituzionali.

1.3 Concorrenza e legislazione antitrust

La nostra Cooperativa non tollera la concorrenza sleale o accordi anti-concorrenziali. I dipendenti devono evitare ogni tipo di accordo anticoncorrenziale o pratica concertata, intesa reciproca o di altro tipo con qualsiasi concorrente attuale o potenziale della nostra Cooperativa.

1.4 Selezione dei fornitori

Le modalità di selezione del fornitore devono essere conformi alle norme vigenti ed alle procedure interne previste dalla nostra Cooperativa.

La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo deve avvenire nel rispetto dei principi della concorrenza e pariteticità delle condizioni, dei presentatori, delle offerte, e sulla base di valutazioni obiettive relative alla competitività, alla qualità, all'utilità ed al prezzo della fornitura. Nella scelta del fornitore, per le attività finanziate, si applicano le norme richieste dal committente pubblico.

Nella selezione, la nostra Cooperativa tiene conto dei requisiti di competenza e professionalità da parte del fornitore / prestatore, applicando i vincoli definiti dalle norme vigenti in materia di accreditamenti e certificazioni.

Nella selezione del fornitore la nostra Cooperativa tiene conto della capacità di garantire l'attuazione di sistemi di qualità adeguati, della disponibilità di mezzi e strutture organizzative e della capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza.

Il sistema di gestione della nostra Cooperativa prevede altresì la tenuta di un albo dei fornitori qualificati, i cui criteri di valutazione, secondo le procedure interne, non costituiscono tuttavia barriere all'entrata. Ai fornitori è richiesto il rispetto dei principi e delle regole del presente Codice Etico.

1.5 Correttezza e diligenza nell'esercizio dei contratti

Le relazioni con i fornitori, inclusi i contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme del presente Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte della nostra Cooperativa anche sotto il profilo della congruità delle prestazioni o dei beni forniti rispetto al corrispettivo pattuito.

La procedura di selezione e di acquisto è documentata in modo tale da consentire la ricostruzione e la verificabilità di ogni operazione.

La nostra Cooperativa opera con il fornitore al fine di costruire un rapporto collaborativo e di reciproca fiducia. Da un lato la Cooperativa si impegna a informare in maniera corretta e tempestiva il fornitore riguardo alle caratteristiche

dell'attività, alle forme ed ai tempi di pagamento, ai vincoli, alle condizioni ed alle procedure del committente, nel rispetto delle norme vigenti; dall'altro, l'adempimento da parte del fornitore delle prestazioni contrattuali dovrà essere conforme ai principi di equità, correttezza, diligenza e buona fede, nel rispetto della normativa vigente.

1.6 Protezione dei dati personali

La nostra Cooperativa tratta i dati personali in modo responsabile, sicuro e conforme, applicando i sistemi di protezione dei dati delle persone fisiche previste dal Regolamento UE 2016/679 (di seguito GDPR) e dal Codice Privacy vigente.

Principi di protezione dei dati personali

I principi di protezione di dati personali definiti nel GDPR devono essere adottati dalla Cooperativa per il trattamento dei dati personali. Tutti i trattamenti devono essere giustificati e i dati personali dei dipendenti e di altre persone fisiche devono essere utilizzati esclusivamente per finalità aziendali specifiche, esplicite e legittime. I dati personali devono essere adeguati, accurati, aggiornati, limitati alla finalità e conservati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono stati trattati. Devono essere garantite una adeguata protezione, sicurezza e riservatezza.

Giustificazione per il trattamento

La nostra Cooperativa deve preventivamente individuare e documentare la legittimità per il trattamento dei dati personali, che può essere: un obbligo legale, l'esecuzione di un contratto con l'interessato, un interesse aziendale legittimo, un consenso formale.

Trasparenza e Diritti delle persone

Per assicurare un trattamento corretto e trasparente, la nostra Cooperativa deve informare le persone interessate del trattamento dei loro dati personali, utilizzando un linguaggio semplice, chiaro e facilmente comprensibile. Vanno comunicati: le finalità del trattamento, il tempo di conservazione dei dati, la titolarità del trattamento, i diritti dell'interessato, il recapito da utilizzare per l'invio delle richieste di applicazione dei propri diritti.

Sicurezza dei dati personali

Sulla base del livello di rischio in relazione al trattamento dei dati personali la nostra Cooperativa adotta misure tecniche ed organizzative per assicurare un adeguato livello di sicurezza. Questo include la protezione degli archivi con password e sistemi atti ad assicurare la riservatezza.

Gestione della violazione dei dati

Le violazioni o le sospette violazioni dei dati personali devono essere segnalate immediatamente nel rispetto delle procedure di gestione degli incidenti e di valutazione e notifica della violazione dei dati.

Trasferimenti di dati personali

I trasferimenti di dati personali verso Paesi terzi rispetto a quello in cui sono stati raccolti possono essere limitati o vietati dalla legge locale. Prima di trasferire i dati personali verso paesi terzi, la nostra Cooperativa deve disporre di una base giuridica documentata.

Registrazione e conservazione dei dati

L'integrità dei sistemi di registrazione dei dati su server o cloud è fondamentale. I dipendenti devono prestare particolare attenzione affinché tali informazioni siano sempre protette e salvaguardate a prescindere dal fatto che siano per uso interno oppure per uso esterno.

1.7 Anticorruzione

La nostra Cooperativa non accetta la corruzione. Questo significa che la Cooperativa vieta ai propri dipendenti di fare od approvare offerte, promesse, pagamenti od omaggi di valore personale allo scopo di influenzare in modo determinante la decisione di terzi, siano essi privati che dipendenti pubblici. Allo stesso modo la Cooperativa vieta ai propri dipendenti di ricevere oggetti di valore che possono influenzare in modo determinante le loro decisioni. I messaggi chiave della politica anticorruzione della Cooperativa riguardano, tra l'altro, i seguenti:

Omaggi e regali

Omaggi e regali, sia donati che ricevuti, devono essere di valore limitato a scopo commerciale, ben documentati e ragionevoli. Acquisti e vendite devono essere gestiti con la massima integrità. Omaggi, regali e spese di valore modesto possono essere accettati, a condizione che siano valutati con cura e non possano influenzare in modo determinante l'esito delle transazioni commerciali. Deve essere evitata qualunque attività che possa essere valutata come inopportuna. In particolare, le spese che coinvolgono istituzioni, pubblici ufficiali o dipendenti pubblici, politici od altri soggetti o enti pubblici devono essere controllate rigidamente.

Rappresentanti

La nostra Cooperativa potrebbe essere considerata responsabile di comportamenti scorretti di partner commerciali che agiscono in nome e per suo conto. Pertanto, tali soggetti devono essere valutati accuratamente ed impiegati esclusivamente a scopi commerciali leciti, a condizioni di mercato ragionevoli. I soggetti autorizzati ad agire in nome o per conto della Cooperativa devono rispettare il Codice Etico in tutte le sue parti.

Sconti, ribassi, commissioni e bonus

Concessioni e compensazioni di prezzi eccessive possono essere forme di corruzione; i termini di tali accordi devono essere scritti e ragionevoli dal punto di vista commerciale.

Concessioni

La nostra Cooperativa non accetta di pagare e rifiuta ogni pagamento illecito a qualsiasi funzionario o dipendente pubblico, nella gestione di pratiche istituzionali o commerciali.

Contributi politici

La nostra Cooperativa non offre contributi politici. La partecipazione individuale alla politica, incluse le donazioni, non deve coinvolgere l'utilizzo di fondi, tempo, attrezzature, utenze, impianti, marchio o nome di proprietà della Cooperativa.

Donazioni di beneficenza e sponsorizzazioni

La nostra Cooperativa sostiene le associazioni di beneficenza per scopi legittimi. Le donazioni devono essere devolute a enti di beneficenza e in modo da dimostrare la responsabilità sociale aziendale. Inoltre, la Cooperativa non utilizza donazioni di beneficenza o sponsorizzazioni come espediente per la corruzione.

1.8 Conflitto di interessi

Ogni conflitto di interesse tra dipendenti e Cooperativa deve essere evitato. Qualora non sia possibile, o in caso di sospetto il dipendente deve informare la Cooperativa con una comunicazione scritta ed informare il proprio diretto superiore. Le situazioni tipiche di conflitto di interesse riguardano tra l'altro: le attività commerciali esterne, gli interessi finanziari personali, le informazioni interne, l'assunzione o compravendite con parenti ed affini.

1.9 Informazioni riservate

Eventuali informazioni che, se divulgate, possono comportare una condizione di svantaggio competitivo per la Cooperativa, devono essere trattate come riservate e divulgate esclusivamente alle persone incaricate ed autorizzate a svolgere il lavoro.

1.10 Software informatico

La nostra Cooperativa rispetta i diritti di copyright di software informatico e le legislazioni e i regolamenti applicabili all'utilizzo del software informatico e si aspetta che i dipendenti seguano le legislazioni e i regolamenti applicabili e, ad esempio, non utilizzino programmi copiati salvo quando espressamente autorizzato dalla licenza.

2. Regole nella Comunicazione

2.1 Generale

Tutte le comunicazioni per conto della Cooperativa, a prescindere dal canale di comunicazione, devono essere in linea con i nostri valori e le nostre politiche commerciali. I dipendenti della Cooperativa devono essere professionali, onesti e precisi e sempre riservati in tutte le comunicazioni. Le informazioni aziendali sensibili o riservate non devono essere discusse o pubblicate.

2.2 Linguaggio

Nelle comunicazioni esterne e nelle relazioni interne, tra le persone con qualsiasi ruolo, deve essere utilizzato un linguaggio rispettoso della dignità e del valore di ogni persona; e questo anche nei rapporti gerarchici. Sono pertanto vietati linguaggi ed espressioni violente e sessiste, che feriscano la dignità delle persone, e creino discriminazioni per genere, età, cultura, religione.

2.3 Conversazioni telefoniche, messaggistica elettronica e uso di Internet

La nostra Cooperativa non sottopone a monitoraggio le conversazioni telefoniche, tranne che per scopi specifici come la formazione. Eventuali casi di monitoraggio dovranno essere concordati anticipatamente tra azienda e dipendenti. Dovranno essere informati anticipatamente anche eventuali terzi.

Le comunicazioni tramite messaggistica elettronica devono essere trattate allo stesso modo di qualsiasi altra comunicazione aziendale scritta in termini di contenuto, linguaggio formale e gestione dei documenti. Servizi di messaggistica aziendali e internet devono essere utilizzati esclusivamente per motivi di lavoro. Anche nella messaggistica è vietato l'uso di linguaggi violenti e sessisti.

Il controllo sull'utilizzo di internet può essere fatto solo dal personale appositamente autorizzato ed esclusivamente per garantire la sicurezza informativa e la protezione dei sistemi informativi.

2.4 Riservatezza e gestione delle informazioni

Tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto della Cooperativa sono tenuti a mantenere la massima riservatezza sulle informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni, in conformità alle leggi, ai regolamenti ed alle circostanze. Essi sono tenuti a non divulgare o richiedere indebitamente notizie, sui documenti, sul know-how, sui progetti, sulle operazioni aziendali, sulle informazioni sensibili degli utenti dei servizi, ed in generale su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

In particolare, costituiscono informazioni riservate:

- tutte le informazioni di carattere generale che possono provocare un danno alla Cooperativa, o un indebito guadagno del dipendente;
- le informazioni o notizie relative ai dipendenti (es. retribuzione, situazioni personali);
- tutte le notizie di qualsiasi natura (tecnica, commerciale, organizzativa, amministrativa, ecc.) apprese nello svolgimento o in occasione di attività lavorative.

La violazione dei doveri di riservatezza da parte dei dipendenti o collaboratori inficia gravemente il rapporto fiduciario con la Cooperativa e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Il dovere di riservatezza continua anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro fino a quando l'utilizzo o la divulgazione di informazioni o notizie possa recare pregiudizio agli interessi della Cooperativa, ed il dipendente dovrà adoperarsi affinché siano rispettati gli adempimenti previsti dalle vigenti normative sulla privacy e siano custoditi con cura gli atti affidatigli.

2.5 Rapporti con i media

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

La comunicazione verso l'esterno deve seguire i principi guida della verità, correttezza e trasparenza e prudenza, favorendo la conoscenza delle politiche, dei programmi e dei progetti della Cooperativa.

I rapporti con i mass-media devono essere improntati al rispetto della legge, del Codice Etico, dei relativi protocolli e dei principi già delineati, con riferimento ai rapporti con le istituzioni pubbliche e con l'obiettivo di tutelare l'immagine della Cooperativa.

3. Diritti umani, parità di genere e condizioni di lavoro

3.1 Lavoro minorile

La nostra Cooperativa non accetta il lavoro minorile e riconosce il diritto di ogni minore di essere tutelato dallo sfruttamento economico, cioè non deve essere costretto a svolgere un lavoro potenzialmente pericoloso per la propria integrità fisica e psicologica nonché per il proprio sviluppo morale e sociale, oppure che possa interferire con la propria istruzione. In tale contesto, per "minore" si intende una persona di età inferiore a 18 anni.

La nostra Cooperativa si impegna a non utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di lavoro infantile per minori di 15 anni di età. L'utilizzo di minori tra i 15 ed i 18 anni può essere fatto solo nel rispetto della normativa vigente per il lavoro minorile. L'impegno a non utilizzare il lavoro minorile viene richiesto a tutti i fornitori.

3.2 Tirocinio come strumento per l'inserimento nel lavoro dei giovani

La nostra Cooperativa è disponibile ad ospitare minori tra i 15 ed i 18 anni per effettuare periodi di tirocinio curricolari attraverso convenzioni con le strutture educative e formative invianti. Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro, viene svolto sulla base di un Piano Formativo concordato tra azienda e struttura educativa inviante. Il tirocinante è costantemente affiancato, per tutta la durata del tirocinio, da un tutor aziendale. Il tirocinante deve essere informato e formato sui rischi del lavoro, deve svolgere compiti e mansioni coerenti con la propria preparazione e non deve essere esposto a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la sua salute.

3.3 Discriminazioni, molestie e diversità

La nostra Cooperativa valorizza e promuove la diversità e le pari opportunità: assicura un ambiente di lavoro in cui tutti devono essere trattati con dignità e rispetto e possono contare su equità e pari opportunità di crescita professionale. Pertanto, la Cooperativa rispetta la dignità di ogni persona, non tollera ed intende prevenire ogni forma di discriminazione o molestia sul lavoro a causa etnica o di nazionalità, sesso, orientamento sessuale, religione, età, disabilità, opinione politica od altro fattore potenzialmente discriminante. La Cooperativa riconosce i diritti del personale di seguire principi e pratiche legati a cultura, religione, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, che non siano contrari ai principi basilari sanciti dalla Costituzione Italiana.

3.4. Parità di genere

La Cooperativa persegue la parità di genere e non permette comportamenti che siano sessualmente coercitivi, offensivi o volti allo sfruttamento delle persone.

La Cooperativa evita ogni discriminazione ed intende promuovere la parità di genere, in ogni fase della vita lavorativa: dalle politiche per la ricerca e la selezione, ai trattamenti salariali ed i percorsi di carriera, all'organizzazione del lavoro, al pensionamento. In modo particolare:

- svolge le attività di ricerca e selezione descrivendo le posizioni e le mansioni ricercate in modo a-genere;
- vieta, durante i colloqui, di fare domande sul matrimonio, la maternità/paternità, gli impegni di cura familiare;
- applica la parità nell'offerta di formazione ed aggiornamento, nella retribuzione e nei percorsi di carriera e intende favorire il bilanciamento di genere nei ruoli di responsabilità.

La Cooperativa intende pertanto vietare ogni pratica discriminatoria, per, invece, tutelare la *diversity* e favorire il benessere psico-fisico di ogni lavoratore/lavoratrice.

3.5 Lavoro forzato o coatto

La nostra Cooperativa non adotta o accetta alcuna forma di lavoro forzato o coatto, svolto da persone recluse oppure da lavoratori illegali. Tutti i lavoratori devono avere il diritto di lasciare il proprio luogo di lavoro e, se previsto, il proprio alloggio liberamente al di fuori dell'orario di lavoro.

3.6 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

La nostra Cooperativa riconosce ai dipendenti la massima libertà di associarsi / fondare una associazione e di organizzazione e contrattazione individuale o collettiva, nel rispetto delle legislazioni e dei regolamenti nazionali. I dipendenti possono esercitare questi diritti senza temere ripercussioni o discriminazioni.

3.7 Contratti di lavoro, orari di lavoro e salari

La nostra Cooperativa rispetta le leggi e le normative locali in merito a contratti ed orari di lavoro, straordinari e relativi salari. I salari dovranno essere corrisposti regolarmente nel rispetto della legislazione locale e della situazione

del mercato locale. I dipendenti hanno diritto ad almeno un giorno di riposo alla settimana, nonché di godere delle festività nazionali e locali. Ai dipendenti saranno inoltre garantiti i congedi annuali previsti, congedi per malattia e congedi per maternità/paternità senza ripercussioni negative. La Cooperativa non accetta in alcun modo rapporti di lavoro irregolari, senza contratto, sia al proprio interno sia per i propri fornitori; il mancato rispetto di questo principio verrà considerato motivo di recesso dai contratti attivi.

3.8 Misure di welfare

La Cooperativa intende utilizzare sistemi organizzativi che valorizzino le persone e migliorino la conciliazione tra vita e lavoro, quali: la flessibilità negli orari di lavoro, l'utilizzo del lavoro part-time, l'uso contrattato dello smart working, la messa a disposizione della banca delle ore. Garantisce l'utilizzo dei congedi di maternità e di paternità ed i permessi speciali per le esigenze di cura nel proprio ambito familiare.

3.9 Impegni del personale: uso dei beni aziendali, utilizzo dei sistemi informatici

Il personale della Cooperativa si impegna a rispettare gli obblighi previsti dal Codice ed attenersi, nell'espletamento dei propri compiti, al rispetto della legge, improntando la propria condotta ai principi di integrità, correttezza, fedeltà e buona fede.

Il dipendente è tenuto a usare e custodire con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Ogni dipendente ed ogni collaboratore è direttamente e personalmente responsabile della protezione e dell'utilizzo legittimo dei beni e delle risorse e lui affidate per lo svolgimento delle proprie funzioni, non essendo ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà della Società.

Ogni dipendente è responsabile della sicurezza dei sistemi informatici utilizzati ed è soggetto sia alle disposizioni normative in vigore sia alle condizioni dei contratti di licenza.

Fatte salve le previsioni di leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo degli stessi per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano comunque arrecare danno all'immagine della Cooperativa.

3.10 Abuso di sostanze alcoliche e/o stupefacenti

La nostra Cooperativa lavora proattivamente per rimuovere tutti gli eventuali pericoli sul luogo di lavoro. È vietato presentarsi nei locali aziendali o sul luogo di lavoro sotto l'effetto di alcool tale da compromettere la capacità del dipendente di eseguire il proprio lavoro in modo diligente. La Cooperativa non tollera in alcun modo le sostanze stupefacenti e vieta ai propri dipendenti di presentarsi nei locali aziendali o sul luogo di lavoro sotto l'effetto di tali sostanze.

3.11 Responsabilità nei confronti della comunità

La nostra Cooperativa intende operare nel pieno rispetto delle comunità locali e laddove possibile supporta le comunità locali e regionali in modo appropriato. Per questo, intende applicare un sistema di responsabilità sociale, verso tutti gli stakeholder interni ed esterni, compreso quindi le comunità del territorio in cui opera e la società in genere.

4. Ambiente

4.1 Politica ambientale

La nostra Cooperativa rispetta i requisiti di legge in materia ambientale e si impegna al miglioramento continuo nell'uso delle risorse naturali e nella prevenzione dell'inquinamento. Per questo valuta in modo sistematico l'incidenza sull'ambiente dell'attività svolta, sia nel proprio sito produttivo che nell'utilizzo dei propri prodotti da parte dei propri clienti. La Cooperativa riesamina costantemente i propri processi produttivi, al fine di minimizzare gli impatti ambientali da essi generati. Ogni modifica o innovazione del processo/prodotto è valutata per attuare, ove necessario, le opportune misure di prevenzione, controllo, riduzione dell'impatto ambientale. La Cooperativa si propone di creare nei propri dipendenti una attenzione sempre maggiore nei confronti della tutela dell'ambiente, del corretto uso e smaltimento dei prodotti utilizzati, mediante riunioni informative, addestramento ed audit periodici. Nell'impegno per un ambiente sostenibile la Cooperativa intende coinvolgere anche i propri fornitori, sia quelli di risorse generali sia quelli di prodotti ed attrezzature.

4.2 Ambiente e sostenibilità

La nostra Cooperativa opera affinché tutte le proprie unità produttive e di servizi dispongano dei permessi e delle autorizzazioni ambientali necessari per operare. Tutti i dipendenti devono supportare e sono responsabili delle prestazioni ambientali della Cooperativa. La Cooperativa incoraggia lo sviluppo e la diffusione delle tecnologie ecologiche e si impegna ad implementare sistemi di gestione ambientali certificati in tutte le unità che hanno un impianto ambientale significativo. La Cooperativa sviluppa costantemente strategie atte a ridurre il consumo delle risorse, inclusi energia, rifiuti ed acqua, prevenire l'inquinamento, assicurare livelli acustici accettabili e ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività e dei propri prodotti in tutta la catena del valore. Le sostanze chimiche ed i materiali pericolosi devono essere adeguatamente etichettati, stoccati in modo sicuro e riciclati, riutilizzati e smaltiti correttamente.

5. Salute e sicurezza

5.1 Ambiente di lavoro

La nostra Cooperativa opera sistematicamente per accrescere la salute e la sicurezza sul lavoro e si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro ed a ridurre i rischi che possono provocare incidenti ed infortuni o compromettere la salute ed il benessere dei dipendenti. Pertanto, i pericoli per la salute e la sicurezza sul lavoro devono essere identificati, valutati e gestiti attraverso un processo in ordine di priorità che permetta l'implementazione di un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro. I presupposti del sistema sono:

- l'assunzione di una specifica responsabilità da parte della Direzione aziendale,
- la nomina delle figure tecniche specialistiche per la sicurezza sul lavoro (Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione, Medico Competente, Addetti all'emergenza),
- l'effettuazione della valutazione dei rischi,
- la formazione di base e specialistica dei lavoratori sui rischi per la salute, compreso lo stress lavoro-correlato, e sulle misure adottate per ridurli, sull'utilizzo dei dispositivi generali ed individuali di protezione,
- la realizzazione di controlli e verifiche periodiche sulle strutture, gli impianti, le attrezzature utilizzate,
- la predisposizione di piani di miglioramento sulla base delle verifiche effettuate.

Pertanto, i pericoli per la salute e la sicurezza sul lavoro devono essere identificati, valutati e gestiti attraverso un processo in ordine di priorità, con un impegno diretto della Direzione ed il coinvolgimento di tutti i lavoratori. La Cooperativa opera per garantire condizioni di lavoro eque che motivino tutti i dipendenti a lavorare meglio.

5.2 Misure per la tutela della salute

Un ambiente di lavoro sicuro prevede, ad esempio, che le aree di lavoro siano pulite e prive di sostanze inquinanti, che i macchinari in produzione siano sicuri e non mettano a rischio la salute dei dipendenti e che siano rispettate le norme relative all'uso dei dispositivi di protezione individuale e delle attrezzature di lavoro. Inoltre, l'ambiente di lavoro deve essere adeguatamente illuminato ed avere livelli di temperatura e di rumore accettabili, i dipendenti devono indossare i dispositivi di protezione individuale quali le protezioni acustiche. Tutte le unità devono mettere a disposizione dei dipendenti spogliatoi adeguati e puliti e servizi igienici separati per uomini e donne. I visitatori presso i locali della Cooperativa devono essere informati dei principi di salute e sicurezza e delle misure per l'evacuazione in caso di pericolo.

5.3 Mobbing e discriminazioni

La Cooperativa intende operare per costruire un clima aziendale che rispetti e valorizzi ogni persona, valutando anche i rischi legati a meccanismi di mobbing e di discriminazione interna. In modo particolare verranno tenute sotto controllo le seguenti situazioni:

- cambiamenti negli incarichi e nelle mansioni lavorative, in modo negativo, più difficili e meno piacevoli;
- isolamento sociale, mancanza di comunicazione ed esclusione da eventi sociali;
- attacchi personali riguardanti la sfera privata, insultando, ridicolizzando le persone;
- minacce verbali tramite cui la persona viene criticata o umiliata in pubblico;
- diffusione di dicerie riguardanti la vittima;
- attacchi alle credenze politiche e religiose della vittima;
- assunzioni di stereotipi riguardo il genere, la religione, la cultura, l'appartenenza etnica.

Le azioni positive per evitare situazioni di mobbing riguarderanno: la progettazione del lavoro, la selezione e l'inserimento del personale, la gestione del cambiamento organizzativo, la leadership, la validazione delle prestazioni, la formazione, la gestione organizzativa dei gruppi, la gestione del clima e della cultura.

5.4 Responsabilità dei fornitori

I fornitori della Cooperativa sono responsabili della propria sicurezza. Tuttavia, la Cooperativa può richiedere di partecipare al processo di sicurezza e pianificare diversi scenari di rischio. I fornitori sono invitati a fare segnalazioni qualora rilevino pratiche di salute e sicurezza non in linea con i principi della Cooperativa per un ambiente di lavoro sicuro.

5.5 Sicurezza di edifici ed impianti antincendio

I materiali e le attrezzature pericolosi devono essere stoccati nel rispetto delle norme e delle politiche applicabili. Le uscite di emergenza devono essere indicate chiaramente, libere e ben illuminate. Tutti i dipendenti devono essere informati in merito alle disposizioni di sicurezza come uscite di emergenza, estintori, dispositivi per il primo soccorso ecc.; deve essere esposto un piano di evacuazione in ogni piano degli edifici. L'impianto antincendio e le procedure di evacuazione devono essere verificati con esercitazioni periodiche.

5.6 Primo soccorso e cure mediche

Le attrezzature di soccorso devono essere disponibili nei luoghi appropriati ed almeno un addetto in ogni edificio aziendale deve frequentare un corso di primo soccorso. In caso di incidente o di infortunio, all'occorrenza deve essere contattato il servizio di emergenza urgenza (112).

6. Sistema di controllo interno ed applicazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

6.1 Il Modello di Organizzazione e l'Organismo di Vigilanza

È ferma convinzione della Cooperativa che l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo conforme alle prescrizioni del D.Lgs 231/01 costituisca un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in suo nome e per suo conto, in modo tale che i medesimi assumano, nello svolgimento dei propri incarichi, un comportamento corretto e lineare, tale da prevenire il compimento dei reati contemplati da Decreto.

Il D.Lgs 231/01 affida ad un apposito Organismo (Organismo di Vigilanza - ODV) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione.

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è un organo della Cooperativa dotato di indipendenza, di piena autonomia di azione e controllo, la cui attività deve essere caratterizzata da professionalità ed efficienza operativa.

La composizione, i compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza sono descritti in modo più dettagliato nel Modello. Riguardo al Codice Etico, l'OdV esprime pareri vincolanti sulle problematiche di natura etica legate alle decisioni aziendali e collabora alla sua revisione periodica.

6.2 Le segnalazioni

La Cooperativa provvede a stabilire canali di comunicazione diretti attraverso i quali i soggetti interessati potranno rivolgere le proprie eventuali segnalazioni in merito ai contenuti del Codice Etico o a sue eventuali violazioni direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Tutti i soggetti interessati possono inviare all'Organismo di Vigilanza, segnalazioni scritte anonime anche tramite la procedura Whistleblowing (D.Lgs 24/2023) dedicata. L'OdV provvede ad una analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore della stessa (qualora dichiarasse la propria identità) ed il responsabile dell'eventuale violazione.

È impegno della cooperativa che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito informazioni di possibili violazioni del Codice e delle norme di riferimento e l'OdV assicura la riservatezza in merito all'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

6.3 Sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno è definito come l'insieme dei processi diretti a monitorare l'efficienza delle operazioni della Cooperativa, l'affidabilità del bilancio di esercizio, il rispetto di leggi e regolamenti e la tutela dei beni aziendali. Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa ha la responsabilità del sistema di controllo interno, del quale fissa le linee di indirizzo e ne controlla periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento, assicurandosi che i principali rischi (finanziari e operativi) siano identificati e gestiti in modo adeguato. La prevenzione dei rischi e l'individuazione della loro origine costituisce un processo continuo e sistematico.

Oltre alla normale attività di controllo che le procedure amministrative attribuiscono agli organi e ai ruoli tecnico amministrativi previsti dal Regolamento della Cooperativa, spetta al CdA il compito di accertarsi dell'attuazione del sistema di controllo interno e dell'adeguatezza dello stesso in termini di analisi costi/benefici.

La Direzione verifica periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno ed effettua gli interventi ritenuti necessari od opportuni per assicurarne il funzionamento ottimale.

6.4 Sistema sanzionatorio

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali per i dipendenti, i collaboratori ed i fornitori della Cooperativa, ai sensi e per gli effetti del Codice Civile.

NOI GENITORI SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

La grave e persistente violazione delle norme del Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con la Cooperativa e costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o dal contratto di collaborazione o fornitura in essere.

Erba, approvato in data 27 giugno 2023