

CODICE ETICO

D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231

1. PREMESSA

Con l'adozione del presente Codice Etico la Cooperativa Azalea intende orientare la propria azione e quella dei propri collaboratori secondo una prospettiva di eticità e di prevenzione delle condotte illecite, irresponsabili e discriminatorie nello svolgimento delle proprie attività, nei rapporti interni e nelle relazioni con i portatori d'interesse.

Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione e ratificato dall'Assemblea dei Soci, contiene indicazioni e impegni di comportamento attesi dall'intera organizzazione, da chi vi lavora e da chi con essa collabora a livello generale e nelle diverse aree di intervento.

Nel declinare principi e regole di comportamento il presente Codice corrisponde alle indicazioni contenute nell'art. 4 ter della Legge regionale 3 novembre 2006, n. 23 "Norme per la promozione e lo sviluppo della cooperazione sociale" così come modificata e integrata dalla legge regionale 4 ottobre 2018, n. 32.

Il codice recepisce inoltre le indicazioni e le politiche fornite da:

- DGR Veneto 1971/2018
- PDR 125:2022
- Sentenza Tribunale di Milano n.1970 del 22.04.2024
- Le Leggi dell'Unione Europea, la Costituzione e le Leggi Nazionali.

Il presente Codice non si sostituisce né si sovrappone alle leggi e alle altre fonti normative esterne ed interne; rappresenta, invece, un documento che integra e rafforza i principi contenuti in tali fonti con specifico riferimento al profilo etico dei comportamenti organizzativi. Il presente codice è, altresì, parte integrante del sistema di prevenzione del rischio di commissione di reati all'interno dell'organizzazione cooperativa, descritte nel "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (in seguito "MOG"), ai sensi del D.lgs. 231, adottato dalla nostra Cooperativa in data 17.11.2017

NOTA:

Per Azalea il rispetto delle differenze di genere rappresenta una priorità fondamentale, anche nel linguaggio utilizzato. Per questo motivo si specifica che in alcuni passaggi del presente codice viene utilizzato il maschile sovra esteso solo per necessità di semplificazione e sintesi.

2. DESTINATARI DEL CODICE ETICO

All'osservanza del Codice sono tenuti i seguenti *destinatari*:

- I soci, le socie, i soci lavoratori e le socie lavoratrici;
- I lavoratori e le lavoratrici dipendenti;
- I volontari e le volontarie;
- I responsabili e le responsabili apicali;
- Gli amministratori, le amministratrici e i Sindaci;
- I soggetti che abbiano rapporti contrattuali con la Cooperativa (collaboratori/trici, partner, consulenti, fornitori/trici);
- I componenti e le componenti dell'Organismo di Vigilanza

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

3. MISSION AZIENDALE

Azalea è una cooperativa sociale retta e disciplinata dai principi di mutualità e senza scopo di lucro la cui mission
Rev.03 - 22.11.2024

è *“Prendersi cura, riconoscere e promuovere l’unicità di ogni persona coinvolgendo attivamente la comunità, per costruire insieme il bene comune.”* La cooperativa Azalea, attraverso le proprie attività intende:

- garantire il superamento di un mero concetto di assistenzialismo per sostenere la capacità di autodeterminazione di ciascuna persona;
- porre attenzione alla soddisfazione dell’utente e del committente finale;
- acquisire strumenti per una lettura del contesto sociale sempre aggiornata e libera dai pregiudizi;
- garantire la qualità dei singoli servizi ponendo attenzione, al contempo, alla loro sostenibilità economica al fine di tutelare il livello di occupazione complessivo;
- contribuire alla professionalizzazione delle risorse umane, anche attraverso l’erogazione di percorsi formativi;
- garantire pari opportunità a tutte le persone all’interno dell’ambiente di lavoro, superando la visione stereotipata dei generi e dei ruoli, adottando misure e interventi di prevenzione di ogni tipo di discriminazione.

4. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

La cooperativa Azalea desidera mantenere e favorire un luogo di lavoro sereno garantendo un ambiente accogliente e libero da molestie, discriminazioni dirette e indirette e da qualsivoglia comportamento lesivo nei confronti di persone con disabilità e di qualsiasi differenza sociale, politica, di genere, di età, di provenienza culturale e di orientamento sessuale. Azalea non ammette altresì forme di isolamento per motivi personali e/o di lavoro né alcuna forma di violenza verbale, fisica e psicologica.

La cooperativa, per la propria organizzazione si ispira ai seguenti principi:

Rispetto della persona

Azalea ripudia ogni discriminazione della persona basata sul genere, orientamento sessuale, provenienze culturali, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e le scelte politiche. Promuove altresì l’*empowerment* dei soci e delle socie lavoratrici che operano nei servizi offerti sul territorio valorizzando le risorse individuali e collettive in un’ottica di autodeterminazione e di incremento della consapevolezza.

Work life balance

Azalea intende presidiare l’equilibrio tra vita professionale e vita privata, sviluppando programmi e iniziative per la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance) di genitori e caregivers di persone anziane e/o con disabilità.

Equità e correttezza nella gestione del rapporto di lavoro

Azalea riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo e ne favorisce l’impiego nel rispetto e nella valorizzazione delle caratteristiche individuali, tutelando le diversità e fondando le relazioni interne sullo scambio e sul reciproco riconoscimento in ogni fase del rapporto di lavoro. Si impegna a garantire equità dal processo di selezione del personale, all’assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla gestione dei congedi genitoriali e di cura, alla valutazione e sviluppo professionale, all’equità salariale, alla risoluzione del rapporto lavorativo

Trasparenza

Per garantire la possibilità di una partecipazione piena alla vita sociale della cooperativa, Azalea si impegna ad ogni livello a rendere trasparenti e comprensibili le comunicazioni, le proposte, le informazioni operative, economiche, gestionali e di risultato.

Correttezza

Le relazioni, le attività e i comportamenti di chi opera all’interno o per conto di Azalea devono essere ispirati, sotto l’aspetto formale e sostanziale, alla legittimità, alla lealtà e alla correttezza.

Riservatezza

I lavoratori/trici, i collaboratori/trici di Azalea si impegnano a gestire ogni informazione acquisita nell'ambito lavorativo come riservata e a non diffonderla se non per gli scopi dell'attività concordata.

Tali informazioni non devono in alcun modo essere utilizzate per un interesse personale o a danno dell'organizzazione.

Sostenibilità

Azalea si impegna, operando secondo le normative vigenti, a favorire all'interno dei propri servizi comportamenti responsabili volti alla sostenibilità ambientale e alla educazione delle generazioni future.

Rispetto della sfera privata

I lavoratori/trici, i collaboratori/trici di Azalea si impegnano a rispettare e tutelare la sfera intima dei propri colleghi/e e degli utenti non diffondendo informazioni personali e avendo cura di gestirle con responsabilità e nei contesti adeguati.

Linguaggio e comunicazione

Azalea si impegna ad utilizzare una comunicazione interna ed esterna sempre responsabile, ovvero attenta ad evitare qualsiasi tipo di stereotipo, utilizzando un linguaggio ampio e inclusivo volto a perseguire la parità di genere e il riconoscimento delle diversità, in linea con i valori e la cultura della cooperazione.

5. NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO

Di seguito sono elencate le norme generali di comportamento che la Cooperativa Azalea, nel rispetto delle leggi vigenti, ritiene vincolanti per i destinatari del presente documento.

Conflitto di interessi

I destinatari del Codice Etico perseguono, nello svolgimento della collaborazione, gli obiettivi e gli interessi generali della Cooperativa Azalea. I destinatari informano senza ritardo i propri superiori o referenti delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli della Cooperativa (o qualora, di tali interessi, siano titolari prossimi congiunti, così come definiti dall'art. 307 comma 4 del Codice Penale, dall'art. 597 Codice Penale ed inoltre dall'art. 199 comma terzo del Codice di Procedura Penale) e in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza.

Regali, omaggi ed altre utilità

Agli Amministratori/trici, responsabili, dipendenti e collaboratori/trici della Cooperativa sociale è fatto divieto di accettare per sé o per altri, denaro, regali o benefici di qualsiasi natura da soggetti, persone fisiche o giuridiche, in qualsiasi modo interessati dall'attività della cooperativa. Qualora i destinatari del codice etico che, indipendentemente dalla loro volontà, ricevano doni o altre utilità di non modico valore, devono provvedere alla loro immediata restituzione e alla comunicazione al proprio/a responsabile.

Correttezza, trasparenza e tracciabilità

La Cooperativa persegue il proprio oggetto nel rispetto della legge, dello Statuto e dei regolamenti interni, assicurando il corretto funzionamento degli Organi e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei soci/e salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio. Ogni azione riguardante il governo e la gestione della Cooperativa sociale deve essere correttamente registrata attraverso un adeguato supporto documentale, in modo che sia possibile in qualsiasi momento mettere in atto controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'azione e che individuino i diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione dell'operazione. I bilanci e le comunicazioni sociali previsti dalla legge devono essere redatti con chiarezza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione complessiva della Cooperativa, in particolare quella patrimoniale e finanziaria, a garanzia della tracciabilità della contabilità aziendale. Al fine di assicurare la massima trasparenza di ogni procedimento aziendale la Cooperativa garantisce l'accesso ai documenti amministrativi a chiunque ne

abbia diritto secondo le modalità previste ai sensi della normativa vigente in materia. La Cooperativa non nega, nasconde, manipola o ritarda alcuna informazione richiesta dagli Enti cui è demandato il controllo sulla propria attività nel corso delle loro funzioni ispettive e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie. I Revisori Contabili della cooperativa e i Consulenti dell'area Amministrazione e Finanza e dell'Area Risorse Umane devono ispirare il proprio comportamento a principi di onestà, correttezza e indipendenza. Nelle relazioni o in altre comunicazioni che redigono, devono attestare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della cooperativa in modo veritiero, puntuale e completo di tutte le informazioni necessarie e utili alla piena comprensione dei dati e dei fatti. Ai Soci/e, agli Amministratori/trici, ai Responsabili e ai/le Dipendenti della Cooperativa Azalea è fatto divieto di porre in essere ogni condotta simulata o fraudolenta allo scopo di procurare a sé o ad altri ingiusto profitto. Agli Amministratori è inoltre vietato costruire riserve finanziarie occulte e non finalizzate; restituire anche mediante condotte dissimulate, i conferimenti effettuali dai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale; ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati a riserva o distribuire riserve indisponibili; ogni genere di operazione che possa cagionare danno ai creditori.

Comunicazione con i portatori di interesse

La comunicazione della cooperativa e dei lavoratori/trici deve essere caratterizzata in ogni contesto da correttezza, liceità, legittimità, deve essere rispettosa delle leggi, delle normative, dei ruoli e delle pratiche di condotta professionale; deve mirare all'obiettivo della chiarezza, della trasparenza, della tempestività. Il trattamento di dati personali va gestito come da GDPR 2016/679.

Sicurezza nei luoghi di lavoro

La Cooperativa Azalea promuove la sicurezza e la salute sul lavoro nel rispetto di tutte le normative nazionali e comunitarie, perseguendo con costanza l'obiettivo di sensibilizzare e formare i soci e le socie, i/le dipendenti, gli amministratori pubblici e i/le collaboratori/trici circa l'importanza della consapevolezza in merito ai pericoli legati allo svolgimento delle proprie mansioni e all'utilizzo dei DPI per la riduzione del rischio di infortunio.

Terrorismo, eversione e attività criminali

La Cooperativa Azalea ripudia ogni forma di terrorismo, di attività volta a sovvertire l'ordine democratico o di condotta criminale. Adotta perciò ogni misura idonea a prevenire il pericolo di coinvolgimento in fatti di terrorismo, in attività eversive o di criminalità organizzata. A tal fine si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo, in attività eversive dell'ordine democratico o di criminalità organizzata e a non finanziare né agevolare alcuna loro attività.

Tutela della concorrenza e trasparenza nelle transazioni commerciali

La Cooperativa Azalea riconosce che una concorrenza corretta e leale costituisce un elemento fondamentale per il proprio sviluppo. Le relazioni commerciali devono essere improntate a principi di onestà, trasparenza e buona fede. Nella formulazione degli accordi contrattuali, la Cooperativa garantisce che le clausole siano formulate in modo chiaro e comprensibile, mantenendo una condizione di imparzialità tra le parti. La Cooperativa predispone quanto è nelle sue possibilità per contrastare i fenomeni del riciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. A tale proposito adotta tutte le cautele in suo potere per verificare l'affidabilità di Clienti, Fornitori e Partner, nonché la legittima provenienza dei capitali, dei beni e dei mezzi da questi utilizzati nell'ambito dei rapporti intercorrenti con la stessa. Si impegna altresì a rispettare ed applicare le leggi antiriciclaggio, nazionali e comunitarie, e a segnalare all'Autorità competente ogni situazione che possa configurare un reato di questa natura.

Tutela della Privacy e riservatezza

La Cooperativa sociale si impegna a tutelare la Privacy e a garantire la riservatezza nel trattamento dei dati personali di cui dispone 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 venirne a conoscenza. I destinatari del Codice Etico 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.

Tutela ambientale

Nell'ambito della propria attività, la cooperativa pone attenzione al tema della tutela e della salvaguardia dell'ambiente. A tal fine si impegna a contribuire allo sviluppo sostenibile, anche attraverso il costante monitoraggio dei processi aziendali; la progressiva individuazione di soluzioni operative che comportino il minore impatto ambientale possibile.

Tutela degli aspetti etico-ambientali nelle forniture:

Nell'ottica di uniformare l'attività di approvvigionamento di beni e servizi ai principi etico-ambientali di riferimento, la Cooperativa potrà richiedere, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale e/o ambientale, a titolo di esempio: la presenza di un codice Etico, la certificazione Pdr 125:2022, la Certificazione etica SA8000; la presenza di un sistema di Gestione Ambientale (EMAS o ISO 14001). A tal fine nei singoli contratti potranno essere previste apposite clausole.

Criteri di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti tra la Cooperativa Azalea e i soggetti della Pubblica Amministrazione (si intendono le istituzioni pubbliche di carattere locale, nazionale o internazionale) 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 regolamentari.

Gestione appalti e contratti pubblici

La Cooperativa si obbliga ad applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti e, anche nei confronti dei soci lavoratori, condizioni non inferiori a quelle risultanti dai Contratti Collettivi Nazionale di Lavoro sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative del settore. Nella partecipazione a gare di appalto o a negoziazioni per contratti di lavoro, forniture e servizi della P.A., la Cooperativa adotta condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà e legalità verso gli Enti Pubblici e verso gli altri soggetti concorrenti, in particolare adeguandosi a quanto previsto dal Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs 31.03.2023, n. 36 e s.m.i.), dalle Linee guida e dalle determinazioni dell'ANAC, dalle Circolari Ministeriali, dalle Leggi regionali, dagli atti emanati dagli enti pubblici locali, e in generale da ogni altra disposizione normativa e amministrativa, italiana ed europea.

La Cooperativa e ogni suo lavoratore/trice, collaboratore/trice, si astiene dal tenere comportamenti anticoncorrenziali e da qualsiasi comportamento quali l'offerta di denaro, utilità, beni di valore per ottenere condizioni di vantaggio in trattative o appalti con enti pubblici. A tal fine il personale deputato alla predisposizione della documentazione necessaria per la partecipazione ad appalti pubblici dovrà trasmettere alle stazioni appaltanti informazioni veritiere, garantire la completezza e l'aggiornamento di tali informazioni, rispettare, nella trasmissione della documentazione, le tempistiche previste dal Codice degli Appalti, dalle Linee guida e dalle determinazioni dell'ANAC, dai bandi pubblici. I dipendenti, i collaboratori e gli amministratori s'impegnano a riferire all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia di condotte contrarie ai principi sopra esposti di cui vengano a conoscenza, anche se posti in essere da eventuali concorrenti.

È sempre garantita la massima riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e/o i diritti della persona segnalata.

Criteri di condotta nei confronti degli/le utenti

Il comportamento di Azalea nei confronti degli/le Utenti dei servizi è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. La Cooperativa pone al centro del suo agire l'utente, cioè la persona di cui per missione si prende cura, e di 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 o se si tratta di persone socialmente deboli.

Criteria di condotta nei confronti dei/le soci/e

La Cooperativa sociale promuove condizioni affinché la partecipazione dei/le Soci/e 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. Vigila affinché i Soci non si pongano in contrasto con gli interessi sociali operando in modo non coerente con esso.

Criteria di condotta nei confronti di soci/e lavoratori/trici, dipendenti, collaboratori/trici e soci/e volontari/e

Tutti i soci/e lavoratori/trici, dipendenti e collaboratori/trici uniformano il proprio operato alle disposizioni del Codice Etico che costituisce parte integrante ed essenziale degli obblighi sottoscritti con il Contratto di Lavoro. La violazione del Codice Etico costituisce inadempimento che può dar luogo a sanzioni disciplinari così come previste dal CCNL delle Cooperative sociali. L'assunzione del personale e/o il conferimento di incarichi di collaborazione avviene con regolari contratti, in base alla corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro specifiche competenze rispetto a quanto atteso ed alle esigenze organizzative. Non è consentita nessuna forma di lavoro irregolare, né da parte della Cooperativa sociale, né da parte di società controllate, fornitori, subappaltatori, collaboratori. In ottemperanza all'art. 13 del D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 112 "Revisione della disciplina in materia di impresa sociale, a norma dell'art. 2 comma 2, lett. c) della legge 6 giugno 2016, n. 106" in ogni caso, la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti dell'impresa sociale non può essere superiore al rapporto uno a otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda. Le imprese sociali danno conto del rispetto di tale parametro nel proprio bilancio sociale. Per quanto attiene i Soci Volontari, la Cooperativa sociale si impegna a utilizzare le risorse del volontariato solo come complementari (e non sostitutive) delle prestazioni professionali.

Criteria di condotta nei confronti di Partner e Fornitori

Il Codice Etico si applica anche ai soggetti esterni alla Cooperativa Azalea che operino, direttamente o indirettamente, per il raggiungimento degli obiettivi della Cooperativa stessa. Tali soggetti sono tenuti al rispetto delle disposizioni del Codice Etico e in particolare, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, dei principi etici di riferimento e delle norme di comportamento descritte.

Criteria di condotta nei confronti delle comunità locale

La Cooperativa sociale 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 Azalea intendono favorire una corretta dialettica, in un'ottica di sviluppo comune e armonico.

6. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Le nomine dei/le componenti del Consiglio di Amministrazione (C.d.A.) devono avvenire mediante procedure trasparenti. Tale organo agisce e delibera con cognizione di fatto e di causa, ed in piena autonomia, perseguendo l'obiettivo mutualistico della Cooperativa sociale e nel rispetto dei principi di legalità, mutualità, solidarietà e democrazia.

Le decisioni dei/le componenti del C.d.A. devono essere autonome, ovvero basarsi sul libero apprezzamento e perseguire l'interesse della Cooperativa. L'indipendenza del giudizio è un requisito essenziale delle decisioni del Consiglio di Amministrazione, e pertanto i/le suoi/e componenti devono garantire la massima trasparenza nella gestione delle operazioni in cui abbiano interessi particolari. In tali circostanze dovranno rispettarsi le norme di legge, i regolamenti e le procedure aziendali. In particolare, i Consiglieri e le consigliere sono tenuti/e individualmente a svolgere il proprio incarico con serietà, professionalità e presenza, consentendo così alla

Cooperativa Azalea di trarre un beneficio mutualistico dalle loro competenze.

Compete al Consiglio di Amministrazione, tra l'altro, l'adozione, l'approvazione e l'aggiornamento del Codice Etico.

7. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Al fine di dare attuazione al Codice Etico la Cooperativa diffonde a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza di controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo in un'ottica di miglioramento dell'efficacia ed efficienza gestionale. Per controlli interni devono intendersi tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni della Cooperativa e la salute e la sicurezza delle persone, gestire efficacemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi. Il sistema di controllo interno, nel suo insieme, deve ragionevolmente consentire:

- Il rispetto della normativa vigente, delle procedure aziendali e del Codice etico;
- Il rispetto delle strategie e delle politiche della Cooperativa;
- La tutela dei beni materiali e immateriali della Cooperativa;
- L'efficacia e l'efficienza della gestione;
- L'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è condivisa e comune ad ogni livello della struttura organizzativa. Conseguentemente, tutti, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

8. ORGANISMO DI VIGILANZA, di seguito O.d.V.

È costituito un Organismo di Vigilanza Monocratico a cui sono affidati i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico e nello specifico:

- Monitorare l'applicazione del Codice da parte dei Destinatari, attraverso l'applicazione di specifiche procedure organizzative e piani di audit interni e accogliendo le eventuali segnalazioni fornite dai portatori d'interesse interni ed esterni;
- Trasmettere al management aziendale ed agli organi amministrativi la richiesta di applicazione di eventuali sanzioni per violazione del Codice;
- Relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice di significativa rilevanza;
- Esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, al fine di garantire la coerenza con il Codice;
- Provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice.

9. SEGNALAZIONI

I soggetti destinatari del presente codice che desiderassero o avessero la necessità di fare una segnalazione in merito alla violazione del codice etico e alla violazione delle regole di condotta stabile dalla cooperativa Azalea possono procedere come segue:

- Per le persone (interne o esterne all'organizzazione) che desiderano comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza esterno, dott. Giovanni Tapetto, e/o intendano mantenere l'anonimato: scrivere a odv231@azalea.coop
- Per le persone che desiderano comunicare direttamente con il comitato guida per segnalazioni, richieste, pareri, dubbi e proposte: scrivere a comitato.guida.125@azalea.coop
- Per segnalare di aver subito molestie e/o discriminazioni, è possibile scrivere a odv231@azalea.coop mantenendo, se si desidera, l'anonimato; è possibile scrivere comitato.guida.125@azalea.coop; è possibile inoltre parlare con il/la propria responsabile e/o con la responsabile delle risorse umane, qualunque membro/a del comitato guida, con qualsiasi membro/a del CDA.

10. VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO

In caso di accertata violazione del Codice, l'O.d.V. riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni al Consiglio di Amministrazione. Nel caso in cui la violazione coinvolga uno o più membri del Consiglio

stesso o il suo Presidente, l'O.d.V. riporterà la segnalazione direttamente al Consiglio di Amministrazione nella sua interezza ed al Collegio Sindacale per l'assunzione degli eventuali provvedimenti del caso.

Gli organi sociali attivati assumono le decisioni ed approvano i conseguenti provvedimenti, anche sanzionatori, secondo la normativa in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono dell'esito all'O.d.V.

Qualora non venga dato seguito alla segnalazione dell'O.d.V. o, pur dandone seguito non venga comminata la sanzione, l'Organo Amministrativo deve fornire adeguate motivazioni allo stesso ed al Collegio Sindacale

11. SISTEMA SANZIONATORIO E RELATIVE MISURE

La violazione dei principi stabiliti nel Codice Etico e delle procedure previste da eventuali protocolli interni lede il rapporto fiduciario tra la Cooperativa Azalea ed i propri amministratori/trici, soci/e lavoratori/trici, fruitori/trici, volontari/e e sovventori, dipendenti, consulenti, collaboratori/trici a vario titolo, clienti/committenti, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni pertanto saranno perseguite dalla Cooperativa sociale con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti previsti nel presente Codice, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'istituzione di un procedimento penale nei casi in cui possano costituire reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e degli eventuali protocolli interni vanno tenuti in seria considerazione da tutti i Destinatari. A tal fine la Cooperativa provvede a diffondere il Codice Etico e gli eventuali protocolli interni, ed informa i Destinatari sia sulle sanzioni previste in caso di violazione sia sulle modalità e procedure di irrogazione.

Conseguentemente al fatto che il presente Codice Etico costituisce parte integrante del Modello Organizzativo aziendale ex D.lgs. 231/2001 e che fra gli aspetti fondamentali per l'efficacia del MOG vi è la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal MOG stesso, il Codice Disciplinare adottato dalla Cooperativa Azalea costituisce documento di riferimento anche per le violazioni delle regole del presente Codice Etico.

L'Applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta previste dal Modello sono assunte dalla Cooperativa in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che la violazione del Modello determina. L'O.d.V. accerta la violazione del Modello, del Codice etico o del Codice disciplinare, informa l'organo Amministrativo (C.d.A.) , proponendo eventualmente l'applicazione di adeguate sanzioni. Qualora, su richiesta dell'O.d.V. , non venga comminata la sanzione, l'Organo Amministrativo deve darne adeguata motivazione all'Organismo stesso ed al Collegio Sindacale (ove nominato).

Sanzioni per i Soci/e Lavoratori/trici e i Dipendenti

Le regole comportamentali contenute nel presente Codice sono vincolanti per tutti i lavoratori, e la loro violazione in forma ripetuta o grave comporta l'irrogazione di sanzioni, graduate in base alla gravità della violazione stessa, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 e s.m.i. (Statuto dei lavoratori) e/o di eventuali normative speciali applicabili. In relazione alla tipologia delle sanzioni si fa specifico riferimento alle fattispecie sanzionabili previste dal Codice Disciplinare esistente, ossia alle previsioni di cui al Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicabile alla Cooperativa.

Misure nei confronti dei Dirigenti e delle Dirigenti

In caso di violazione, da parte dei/le dirigenti, delle prescrizioni o di adozione, nell'espletamento della attività nelle aree a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni, ovvero nelle ipotesi in cui il dirigente consenta, a collaboratori a lui sottoposti gerarchicamente o funzionalmente, di adottare comportamenti non conformi e/o in violazione del Codice stesso, si applicheranno le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa contrattuale e legale.

Misure nei confronti degli/le Amministratori/trici e Sindaci

In caso di violazione del presente Codice o del Modello organizzativo 231, da parte di Amministratori/trici della Cooperativa, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa nonché dallo Statuto Sociale. Fermo restando l'esercizio eventuale

delle azioni che il diritto societario prevede a carico degli/le amministratori/trici (revoca ed azione di responsabilità), le sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori possono consistere in un richiamo formale (censura), in meccanismi automatici di sospensione della carica per un periodo determinato, nella sospensione della carica previa deliberazione del Consiglio di Amministrazione, nel disconoscimento della qualità di amministratore indipendente, a seconda della gravità dell'infrazione contestata.

Nell'ipotesi che sia disposto il rinvio a giudizio di Amministratori/trici, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa da illecito della Cooperativa, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, e in caso di sua inerzia il Presidente del Collegio Sindacale (ove nominato) procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

Misure nei confronti dei/le Soci/e

In caso di violazione del presente Codice o del Modello organizzativo 231, da parte dei soci della Cooperativa sociale, l'organo Amministrativo provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale.

In ogni caso, in conformità delle previsioni statutarie, la cessazione del rapporto sociale con la Cooperativa comporta comunque la perdita della qualità di socio.

Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni o da Partner che violi o sia in contrasto con i principi e le linee di condotta indicate nel presente Codice e dal Modello Organizzativo 231, e tale da costituire rischio di commissione di reato sanzionabile anche nei confronti della Cooperativa sociale, potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione dei contratti e fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivi un danno concreto alla Cooperativa sociale.

L'Organo amministrativo curerà l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o, più in generale, negli accordi con i Collaboratori e Partner, delle succitate specifiche clausole contrattuali.

Tutela dei segnalanti e delle segnalanti

Il sistema sanzionatorio è attivato nei confronti di chiunque ponga in essere atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, verso chi effettua in buona fede segnalazioni ai soggetti deputati a riceverle, per motivi connessi in modo diretto o indiretto alla segnalazione stessa.

È sanzionato chiunque viola le misure poste a tutela degli autori di segnalazioni, nonché chi con dolo o colpa grave effettua segnalazioni che si rivelano infondate.

12. DIFFUSIONE E INFORMAZIONE DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i Destinatari, interni ed esterni, mediante apposite attività di comunicazione attraverso le modalità ritenute più opportune.

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

I fornitori e le organizzazioni partner che collaborano con la Cooperativa sociale vengono informati dell'adozione del Codice Etico e della richiesta di conformare i loro comportamenti alle indicazioni del Codice stesso. Nello specifico:

- In fase di assunzione il codice etico viene illustrato al/la nuovo/a assunto/a che dispone dall'assunzione di copia personale da scaricare dalla propria pagina personale online Geco's
- In fase di avvio della collaborazione con socio/a volontario/a l'ufficio competente illustra al nuovo/a volontario/a i principi e le sanzioni del codice etico e invia copia digitale dello stesso via email (o consegna copia cartacea)
- Il codice etico viene letto e analizzato in assemblea dei soci e delle socie una volta/anno

- Il gruppo dirigente/apicali viene formato specificamente una volta/anno dall'organismo di vigilanza
- Una volta/anno ogni coordinatore/referente precedente formato da organismo di vigilanza di servizio dovrà calendarizzare in équipe la formazione/formazione relativa al codice etico e al MOG
- I fornitori riceveranno il link di accesso al codice etico via email in fase di stipula del contratto/firma del preventivo
- Il codice etico viene appeso nella bacheca dei singoli luoghi di lavoro
- I consulenti ricevono copia digitale del codice etico in fase di firma del contratto.