

Codice etico

REV.00 DEL 02.12.2020

Tabella delle revisioni

Rev.	data	Modifica	Note
00	02.12.2020	Prima emissione	

Indice

PREMESSA.....	3
SEZIONE 1 - Disposizioni generali	3
1.1. I valori.....	3
1.2. Canoni di comportamento	5
SEZIONE 2 – Rapporti con i portatori di interesse	6
2.1. Rapporti con clienti e fornitori	6
2.2. Rapporti con le cooperative concorrenti.....	7
2.3. Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni Pubbliche	7
2.4. Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali	8
SEZIONE 3 – Salute, Sicurezza, Ambiente	8
3.1. Tutela della salute, della sicurezza, dell’ambiente e dell’incolumità pubblica	8
3.2. Politiche in materia di Risorse Umane.....	8
3.3. Molestie o mobbing sul luogo di lavoro	9
3.4. Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo	9
3.5. Salvaguardia dei beni aziendali.....	9
SEZIONE 4 – Controllo e trasparenza contabile.....	10
4.1. Trasparenza e attendibilità della gestione finanziaria e contabile.....	10
4.2. Informazioni riservate e segreto professionale	10
4.3. Tutela della privacy	10
SEZIONE 5 – Modalità attuative.....	11
5.1. Strumenti di applicazione del Codice Etico	11
5.2. Diffusione del Codice Etico	12
5.3. Garante del Codice Etico	12
5.4. Disposizioni sanzionatorie.....	13

PREMESSA

Il Codice Etico (di seguito anche “Codice”), individua e raccoglie i principi etici ed i valori di INDACO Società Cooperativa Sociale Onlus (di seguito anche “INDACO” o ‘Cooperativa’) che devono ispirare il modus operandi dei soci, dei lavoratori e di coloro che ad ogni titolo collaborano con l’organizzazione.

Questi principi sono inderogabili per gli Amministratori di INDACO, per i membri dei Collegi Sindacali, per tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con la Cooperativa e per tutti coloro che vi operano a vario titolo, anche lavoro temporaneo, che li lega alla stessa (“Collaboratori” e “Consulenti”). Gli Amministratori, i Dipendenti, i Soci, i Collaboratori, i Sindaci, i Consulenti sono di seguito definiti congiuntamente “Destinatari”.

La cooperativa è soggetto del privato sociale che persegue finalità pubbliche (art. 1 L. 381/91), ponendosi come interlocutore privilegiato per la propria comunità.

E’ dovere di tutti i Destinatari conoscere il contenuto del presente Codice, comprenderne il significato ed eventualmente attivarsi per chiedere chiarimenti in ordine allo stesso e segnalare eventuali carenze.

La Cooperativa si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte dei suoi Destinatari, a recepire il loro contributo nella definizione dei suoi contenuti e a predisporre strumenti idonei ad assicurare la piena ed effettiva applicazione del Codice stesso.

Il Codice Etico viene approvato dal Consiglio di Amministrazione di INDACO e recepito da tutti i destinatari che fanno propri i principi della Cooperativa, al fine di renderlo organico a tutte le attività svolte e a tutti i Destinatari.

Il Codice può essere modificato con le stesse modalità ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità.

SEZIONE 1 - Disposizioni generali

1.1. I valori

La Cooperativa, conformemente alla legge 381/91, non ha scopo di lucro; suo fine è il perseguimento dell’interesse generale della comunità alla promozione umana e all’integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio sanitari ed educativi ai sensi dell’art. 1, lett. a) della legge 381/91.

La cooperativa si ispira ai principi alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce. Questi principi sono: 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 con lo Stato e le istituzioni pubbliche.

La Cooperativa Indaco opera esclusivamente nel campo educativo e la sua MISSION consta di tre importanti temi dai quali muove il suo agire e la sua progettualità:

1. investire competenze e risorse nella promozione del benessere socio-culturale di ogni famiglia, dei bambini e delle bambine, dei ragazzi e delle ragazze.
2. ascoltare, condividere e accogliere le esigenze emergenti della comunità attivando e favorendo l’interscambio, la collaborazione e la partecipazione a reti di sviluppo territoriale;
3. innovare e rinnovare costantemente il suo sapere, competenze e conoscenze per divenire connettore di partecipazione attiva, co-responsabilità educativa e sviluppo di comunità.

Attività statutarie individuate e oggetto sociale (art. 5 DL n. 117/2017 e/o all'art. 2 DL legislativo n. 112/2017 o art. 1 l. n. 381/1991)

Considerato lo scopo mutualistico, definito nell'art. 3 dello Statuto la Cooperativa all'art. 4 si prevede quale oggetto sociale la gestione di servizi educativi e sanitari. *

In relazione a ciò, la cooperativa può gestire stabilmente o temporaneamente, in conto proprio e/o in appalto o convenzione con Enti pubblici o privati in genere:

- attività e servizi per la prima infanzia;
- centri per l'infanzia, l'adolescenza e la famiglia;
- attività e servizi di riabilitazione per soggetti con handicap psicofisici (temporanei o definitivi), anziani o psichiatrici;
- centri diurni e strutture residenziali di accoglienza e socializzazione per: minori, giovani con disagio sociale e psicofisico, portatori di handicap, anziani e soggetti psichiatrici autosufficienti e non, nonché servizi integrati con residenze protette;
- servizi domiciliari di assistenza, sostegno e riabilitazione, effettuati tanto presso la famiglia, quanto presso la scuola o altre strutture di accoglienza;
- attività di servizi di assistenza domiciliare;
- servizi e strutture con carattere animativo e finalizzate al miglioramento della qualità della vita, nonché altre iniziative per il tempo libero, la cultura ed il turismo sociale;
- attività e servizi bibliotecari;
- attività di conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale attraverso interventi e servizi;
- attività di consulenza e sostegno alla genitorialità;
- progettazione, programmazione, gestione e cooperazione nella gestione di asili nido, scuole materne, luoghi per l'infanzia, centri ricreativi, centri culturali, comunità alloggio, centri socio-educativi e centri diurni;
- realizzazione di attività di ricerca nelle aree di servizio sociale sopraindicate;
- attività di orientamento, formazione ed addestramento compresa quella professionale, la formazione continua e la formazione non formale degli adulti, realizzate anche con l'ausilio della Regione Toscana, degli organi nazionali e comunitari, volte ad accrescere le specifiche competenze e professionalità dei soci e di quanti partecipano alle attività formative;
- interventi di formazione e di aggiornamento rivolti agli educatori, genitori e alla popolazione in generale e enti interessati ad interventi formativi in campo educativo, sociale, ambientale e culturale in generale;
- servizi finalizzati alla prevenzione del disagio giovanile in genere in attuazione delle norme vigenti in materia;
- attività di programmazione per la funzione sociale del volontariato nel suo ruolo di sviluppo dei vincoli di solidarietà, per servire in modo organico alla persona e quanto altro previsto dalle norme vigenti in materia di volontariato;
- attività di pubblicizzazione e diffusione di periodici diretti all'informazione sociale;
- attività mirate al miglioramento della qualità della vita delle fasce socialmente più deboli;

- attività di promozione per l'incremento dell'occupazione giovanile e delle persone svantaggiate;
- partecipazione ad iniziative e progetti con finalità sociali promosse e finanziate a livello locale, nazionale, comunitario e internazionale;
- attività di sensibilizzazione e animazione della comunità locale entro cui opera, al fine di renderla più consapevole e disponibile all'attenzione e all'accoglienza delle persone in stato di bisogno;
- attività di promozione e rivendicazione dell'impegno delle istituzioni a favore delle persone deboli e svantaggiate e di affermazione dei loro diritti;
- attività di promozione e sviluppo di collaborazione, secondo un'ottica interculturale, con realtà sociali di paesi emergenti e con organismi di cooperazione internazionale.

*Stante quanto previsto dallo statuto gli organi governativi della Cooperativa hanno sin dalla sua nascita operato attivamente al fine di una specializzazione nel settore educativo. Ad oggi quindi la Cooperativa Indaco si è dotata di strumenti, personale e strategie legate alla gestione dei servizi educativi per infanzia, adolescenza, giovani, disabili.

Altre attività svolte in maniera secondaria/strumentale

La Cooperativa svolge tramite i propri soci, attività di promozione e partecipazione a più tavoli e organi collegiali legati al tema dell'Educazione e della Cooperazione quali:

- Consorzio Co&So Empoli;
- Gruppo toscano Nidi ed Infanzia;
- Coordinamento pedagogico zonale Empolese Valdelsa;
- Rete Ergo (rete soggetti del terzo settore attivi nel settore giovani dell'Empolese Valdelsa);

È inoltre consuetudine della Cooperativa partecipare tramite contributi scritti o multimediali a convegni, piattaforme e riviste.

1.2. Canoni di comportamento

L'osservanza delle norme e dei canoni di comportamento stabiliti in questo Codice Etico sono un impegno costante e un dovere di tutti coloro che operano per la Cooperativa.

La conduzione dei servizi e delle attività deve essere improntata ad inderogabili principi di integrità, correttezza, professionalità, continuità aziendale ed attenzione alle persone.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di INDACO o la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse di INDACO e rende accettabile una condotta contrastante con i disposti della Legge o del Codice.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi obbligo primario di tutti Destinatari del Codice, i quali sono tenuti a conformare ad esso le proprie azioni e i propri comportamenti nella consapevolezza che la sua osservanza costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e professionale.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto contrattuale, di lavoro, del rapporto associativo o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di

legge anche in ordine alla rescissione del contratto, del rapporto associativo o alla conservazione del rapporto di lavoro e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Gli organi sociali, nella consapevolezza della propria responsabilità, oltre che al rispetto della legge, della normativa vigente e dello Statuto, sono tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico.

A tutti i destinatari del Codice Etico è richiesto:

→ Di tenere un comportamento coerente con i canoni ispiratori del Codice:

- **Integrità:** coerenza di comportamento, ripudio di qualsiasi forma di corruzione e discriminazione nella gestione dei rapporti con tutti i portatori di interesse nei confronti di INDACO;
- **Correttezza:** onestà e lealtà, rispetto dei regolamenti consortili e delle disposizioni di legge, chiarezza e trasparenza;
- **Professionalità:** competenza, applicazione e qualità nello svolgimento delle attività e dei servizi, elemento fondamentale per operare in modo efficace ed efficiente in ambito sociale;
- **Continuità aziendale:** capacità di porre in essere comportamenti nell'interesse di INDACO e delle in una prospettiva di continuità, sostenibile nel lungo periodo;
- **Attenzione alle persone:** l'attenzione alle Risorse Umane dell'Organizzazione ed a quelle che compongono la collettività in cui essa opera sono considerati un valore primario e fondante. In particolare, la Cooperativa tutela e promuove il valore delle Risorse Umane senza discriminazione alcuna, ne favorisce la crescita professionale e si impegna a garantire pari opportunità di crescita per i dipendenti;

→ Di tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza, e correttezza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati (inclusi i creditori sociali), le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro operatore nazionale ed internazionale;

→ Limitatamente agli organi sociali, di garantire una partecipazione assidua ed informata alle adunanze ed alle attività degli organi sociali;

→ Di non ostacolare in alcun modo le attività di controllo e/o di revisione svolte dai soci, dagli altri organi sociali, incluso l'Organismo di Vigilanza, o il soggetto incaricato della revisione dei conti;

→ Di fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni d'ufficio, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, sia diretti che indiretti.

SEZIONE 2 – Rapporti con i portatori di interesse

2.1. Rapporti con clienti e fornitori

Le relazioni con Clienti e Fornitori devono essere condotte nel rispetto della Legge ed in applicazione dei valori del Codice Etico e dei dispositivi del modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs 231 del 2001.

In particolare, le relazioni con i clienti devono essere improntate alla correttezza, cortesia e disponibilità, senza indurre il cliente stesso in errore circa la valutazione tecnico-economica dei servizi forniti. Nelle relazioni con i Fornitori, i processi di selezione devono essere basati su criteri di valutazione oggettivi (qualità, prezzo, garanzie di prestazione e assistenza) formalizzati in apposite procedure interne, in modo da non precludere ad alcun soggetto la possibilità di candidarsi a diventare fornitore o collaboratore dell'Organizzazione Consortile.

Non è consentito offrire denaro, omaggi o altre utilità (ad es. promesse di assunzioni) - anche per il tramite di interposta persona - a dirigenti/dipendenti di un cliente/fornitore o a loro parenti, al fine di ottenere vantaggi per la Cooperativa.

I Destinatari del presente Codice (direttamente o tramite terzi) si impegnano a non ammettere e non intraprendere alcuna forma di corruzione, inclusi pagamenti o altre forme di benefici conferiti a titolo personale ad Amministratori o dipendenti o referenti dei clienti/fornitori finalizzati a incidere in modo improprio sulle decisioni aziendali e a cagionare loro un danno.

Nel caso in cui un Destinatario dovesse ricevere offerte e/o richieste di regali o benefici - salvo omaggi di modico valore e/o secondo le consuetudini commerciali – è tenuto ad informarne immediatamente il proprio superiore gerarchico, ovvero il proprio referente, al quale è demandata la responsabilità di valutare – in proprio o con il coinvolgimento degli Organi preposti – l'eventuale sussistenza di un rischio di deroga dalle disposizioni della Legge e del Modello e la necessità di intraprendere le opportune azioni correttive.

Tutte le attività di relazione contrattuale con i clienti e di avvio e gestione delle relazioni con i fornitori devono essere documentate e rintracciabili, onde favorire lo svolgimento delle attività di supervisione delegate agli Organi di Controllo e all'Organismo di Vigilanza, nell'ambito di attuazione del Modello.

2.2. Rapporti con le cooperative concorrenti

Pertanto, qualsiasi soggetto, che entri in rapporti di affari con INDACO, non potrà partecipare ad accordi in contrasto con le regole di mercato in cui operano, ma dovrà agire in conformità con la normativa vigente, nazionale e comunitaria.

2.3. Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni Pubbliche

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni Pubbliche, i Destinatari devono agire nel rispetto delle Leggi, dei Regolamenti, del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, del Modello e del Codice Etico, ovvero secondo onestà, correttezza e lealtà, senza influenzare impropriamente e in alcun modo le decisioni della controparte al fine di ottenere un trattamento di favore.

Tutte le attività di relazione con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni devono essere documentate e rintracciabili, onde favorire lo svolgimento delle attività di supervisione e controllo delegate a ciascun Organismo di Vigilanza.

È vietato dare o promettere a pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio al fine di influenzare la loro attività nell'espletamento dei propri doveri, in qualsiasi forma, regali, omaggi e concedere benefici di sorta, salvo il caso in cui tali forme di regali, omaggi e benefici siano di modico valore e rientrino nelle ordinarie prassi e consuetudini. Tali prescrizioni non possono essere eluse ricorrendo a forme diverse di contribuzioni che, sotto veste di sponsorizzazioni, incarichi e consulenze, pubblicità, ecc. abbiano le stesse finalità sopra vietate.

Allo stesso modo ciascun destinatario non può ricevere omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e purchè di modico valore. Qualora riceva regali oltre i suddetti limiti dovrà restituirli e dovrà darne immediata comunicazione al diretto superiore e/o all'Organismo di Vigilanza.

I Destinatari devono astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare i reati nei rapporti con Pubbliche Amministrazioni di cui agli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231 del 2001, tra cui i reati di corruzione nelle sue varie forme, concussione, truffa in danno dello Stato o altro Ente Pubblico, indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente Pubblico, ecc..

Al fine di prevenire la commissione dei predetti reati è fatto tassativo divieto di indurre le Pubbliche Amministrazioni in errore, con artifici o raggiri, per procurare un ingiusto profitto, diretto o indiretto, consistente nell'ottenimento o nell'utilizzo di contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dalle Istituzioni Comunitarie.

In particolare è vietato:

- Utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni dovute, per conseguire contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o da Istituzioni Comunitarie;
- Destinare contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate, concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o da Istituzioni Comunitarie, ad iniziative diverse da quelle dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di interesse sociale per i quali sono stati ottenuti.

2.4. Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

LA COOPERATIVA non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati.

SEZIONE 3 – Salute, Sicurezza, Ambiente

3.1. Tutela della salute, della sicurezza, dell'ambiente e dell'incolumità pubblica

Le attività dell'Organizzazione Consortile devono essere condotte in conformità agli accordi e agli standard internazionali, alle leggi, ai regolamenti, alle pratiche amministrative e alle politiche nazionali relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e della incolumità pubblica.

La gestione operativa deve fare riferimento a criteri di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro e di protezione ambientale.

I Dipendenti ed i Collaboratori della Cooperativa, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e dell'incolumità pubblica e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

3.2. Politiche in materia di Risorse Umane

Il Capitale Umano è elemento indispensabile per l'esistenza della COOPERATIVA. La dedizione e la professionalità dei dipendenti sono valori e condizioni imprescindibili per il conseguimento degli obiettivi di INDACO.

INDACO si impegna a sviluppare le capacità, la professionalità e l'impegno di tutti i propri dipendenti e collaboratori, creando un ambiente di lavoro sicuro e sereno, ove sia assente ogni forma di condizionamento, disagio ed intimidazione legata all'attività svolta.

La Nostra Organizzazione ripudia qualsivoglia forma di discriminazione basata su sesso, razza, religione, età, stato di salute, condizioni economiche appartenenza politica e/o sindacale dei propri dipendenti, collaboratori, consulenti o professionisti. E' un dovere primario tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori e assicurarli il trattamento previdenziale, contributivo ed assicurativo previsto dalle norme e dai contratti di lavoro vigenti.

INDACO si ispira alla tutela e alla promozione dei diritti umani, dei principi di uguaglianza, solidarietà, ripudio della violenza, in qualunque forma esercitata, della guerra e per favorire la tutela dei diritti civili e politici, dei diritti sociali, economici e culturali e dei diritti cosiddetti di terza generazione (diritto all'autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo e alla salvaguardia dell'ambiente). È ripudiata ogni sorta di corruzione, di lavoro forzato o minorile non che qualsiasi pratica contraria ai diritti dell'uomo, della solidarietà sociale e della dignità dei popoli.

I Destinatari debbono avere la consapevolezza del significato etico delle proprie azioni e non devono perseguire l'utile personale in violazione delle leggi vigenti e delle norme del presente Codice.

I Destinatari del Codice sono tenuti ad evitare e a segnalare potenziali conflitti di interesse tra le attività, anche non economiche, personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo di appartenenza.

3.3. Molestie o mobbing sul luogo di lavoro

Nelle relazioni interne ed esterne non deve essere dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati come tali:

- Creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- Porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- Ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia o sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:

- Subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- Indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- Proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente

evidente non gradimento;

- Alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

3.4. Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo

Tutte le Persone della COOPERATIVA devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro. Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno - per i riflessi contrattuali - equiparati ai casi precedenti; INDACO si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro.

È fatto divieto di:

- Detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;
- Fumare nei luoghi di lavoro. INDACO favorisce iniziative volontarie rivolte alle Persone che intendono dissuadere dal fumo e, nell'individuare eventuali zone riservate ai fumatori, terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverte disagio fisico per l'eventuale presenza di fumo nelle situazioni di convivenza lavorativa e chiede di essere preservato dal contatto con il "fumo passivo" sul proprio posto di lavoro.

3.5. Salvaguardia dei beni aziendali

Ciascun Destinatario è responsabile della protezione e della conservazione dei beni, materiali e immateriali e delle risorse, che gli vengono affidate per espletare i suoi compiti. È vietato ogni utilizzo di detti beni e risorse che sia in contrasto con gli interessi della COOPERATIVA, o sia dettato da motivi professionali estranei al rapporto di lavoro con gli stessi.

Nessun dipendente o collaboratore può fare, o consentire ad altri, uso improprio dei beni assegnati e delle risorse dell'Organizzazione.

Tutte le apparecchiature informatiche nonché i Personal Computer, fissi o mobili, i relativi programmi e/o le applicazioni, affidate agli "utenti" sono strumenti di lavoro, pertanto:

1. Vanno custoditi in modo appropriato;
2. Possono essere utilizzati solo per fini professionali in relazione alle mansioni assegnate e comunque in maniera tale da non arrecargli pregiudizio alcuno, né tanto meno, per scopi illeciti;
3. Non è consentita la memorizzazione di file o documenti di natura illecita, oltraggiosa o discriminatoria, o in dispregio delle norme sul diritto d'autore.

SEZIONE 4 – Controllo e trasparenza contabile

4.1. Trasparenza e attendibilità della gestione finanziaria e contabile

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun componente degli Organi Sociali, della Direzione o dipendente è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili.

La COOPERATIVA opera nel rispetto delle Leggi, delle regolamentazioni, dei principi contabili nazionali e internazionali, in relazione alla tenuta della contabilità ed alla redazione dei bilanci annuali, nonché di ogni tipo di documentazione di tipo amministrativo, fiscale o finanziario richiesta dalle normative in vigore.

Ogni operazione e transazione deve essere legittima, coerente e congrua, correttamente autorizzata e adeguatamente registrata in modo che possa essere verificabile in ogni momento il relativo processo decisionale, autorizzativo e di svolgimento.

Nessuna movimentazione finanziaria può essere effettuata in carenza di adeguata documentazione a supporto.

Ferme restando le disposizioni stabilite dal codice civile, dalla legislazione tributaria e dalle altre fonti normative nazionali, deve consentire, in qualunque momento, la puntuale verifica di ogni operazione che implichi la movimentazione di mezzi di pagamento in entrata ed in uscita, delle ragioni sostanziali che ne hanno determinato l'effettuazione, delle persone che ne hanno autorizzato l'esecuzione e dei relativi documenti a supporto.

La COOPERATIVA, in qualità di contribuente, deve adempiere correttamente e tempestivamente a tutti gli obblighi posti a loro carico dalle norme vigenti in materia fiscale.

4.2. Informazioni riservate e segreto professionale

Le attività di INDACO possono comportare l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti la COOPERATIVA, nonché le aziende clienti o fornitrici.

Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo di tutti i Destinatari del Codice assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono alla COOPERATIVA e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore, nel rispetto delle procedure specifiche.

4.3. Tutela della privacy

INDACO si impegna a proteggere le informazioni relative al proprio personale e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

La Cooperativa intende garantire che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti.

La raccolta ed il trattamento dei dati personali devono avvenire in modo lecito e secondo correttezza e, comunque, sono raccolti e registrati solo i dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi.

INDACO si impegna, inoltre, ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti.

SEZIONE 5 – Modalità attuative

5.1. Strumenti di applicazione del Codice Etico

INDACO si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno anche al fine di presidiare eventi o circostanze che potrebbero generare violazioni del Codice Etico stesso.

L'Organizzazione promuove ed assicura l'applicazione ed il rispetto del Codice Etico tramite organi di riferimento appositamente costituiti quali l'Organismo di Vigilanza oltre che eventuali strutture di supporto.

L'Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di competenza.

Qualsiasi violazione (effettiva e/o potenziale) commessa in relazione alle disposizioni del Codice può essere da chiunque denunciata all'Organismo di Vigilanza che provvederà a segnalare alle funzioni interne competenti individuate a seconda del tipo di violazione riscontrata.

In particolare, tutte le Segnalazioni dovranno essere inviate all'Organismo di Vigilanza con la seguente modalità:

-a mezzo posta elettronica dell'OdV (odv@cooperativaindaco.it)

L'OdV prenderà in considerazione anche segnalazioni anonime laddove opportunamente circostanziate.

L'OdV verifica la fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione attraverso ogni attività che si ritiene opportuna, compresa l'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela dell'identità del Segnalante.

Sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della Segnalazione, l'OdV può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza e di colpa grave o dolo, di archiviare la segnalazione e di trasmettere l'informativa alle funzioni interessate interne per l'avvio del procedimento disciplinare.

Nel caso in cui, invece, non si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, l'OdV gestisce la Segnalazione coinvolgendo anche i soggetti terzi competenti - anche per l'adozione dei provvedimenti conseguenti - quali:

- il vertice aziendale e/o il Responsabile della funzione in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, sempre con l'adozione delle necessarie cautele per tutelare la riservatezza del Segnalante;
- il vertice aziendale, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- eventualmente l'Autorità giudiziaria per i profili di rispettiva competenza.

I dati e i documenti oggetto della Segnalazione vengono conservati a norma di legge.

L'Organizzazione adotta sistemi di segnalazione che garantiscano la riservatezza del segnalante riservandosi comunque la possibilità di non procedere in caso di segnalazione anonima.

La cooperativa non tollera alcuna conseguenza pregiudizievole nei confronti del Segnalante in ambito disciplinare, garantendo ampia tutela in caso di adozione di misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione.

Tuttavia, la predetta tutela trova un limite nelle ipotesi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, in tutti quei casi in cui la segnalazione riporti informazioni false rese con dolo o colpa grave.

In caso di sospette discriminazioni o ritorsioni nei confronti del Segnalante, correlabili alla segnalazione, o di abusi dello strumento di segnalazione da parte dello stesso, la Cooperativa provvederà all'applicazione di sanzioni disciplinari.

5.2. Diffusione del Codice Etico

Il presente Codice deve essere portato a conoscenza degli Organi sociali, dei Dipendenti della COOPERATIVA, dei Consulenti, dei Collaboratori e di tutti coloro che possano agire per conto dell'Organizzazione.

A ogni Persona della COOPERATIVA associate è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Codice nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità ricoperte.

Il presente Codice è pubblicato sul sito istituzionale della COOPERATIVA.

5.3. Garante del Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta, tra l'altro, un presidio di controllo preventivo non derogabile del Modello 231, ai sensi della disciplina italiana della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato" contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

INDACO assegna le funzioni di Garante all'Organismo di Vigilanza istituito in base al suddetto Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di promuovere l'attuazione del Codice anche attraverso l'emanazione di procedure di riferimento e di programmi di formazione e comunicazione.

Qualsiasi Dipendente che venga a conoscenza di comportamenti non in linea con le norme di condotta contenute nel presente Codice Etico o di circostanze che possano comportare una violazione delle stesse, deve darne pronta comunicazione al proprio superiore gerarchico, o all'OdV. Omettere la rivelazione di tali situazioni costituisce una violazione al presente Codice Etico. Le segnalazioni pervenute saranno oggetto di immediata indagine e verranno trattate con il massimo riserbo. L'OdV deve garantire ai dipendenti che hanno comunicato il comportamento non conforme, ogni forma di protezione e tutela da pressioni, ingerenze, ritorsioni e qualsiasi forma di discriminazione.

Gli stakeholder possono segnalare per iscritto e in forma anche anonima ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'OdV, che provvederà ad un'analisi della segnalazione ascoltandone eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione. Infine, riporterà al Consiglio d'Amministrazione, e/o nei casi più gravi al Collegio Sindacale, ove presente, le violazioni del Codice Etico emerse. Ciascun Destinatario, nel caso di dubbi o incertezze interpretative, può chiedere indicazioni direttamente all'Organismo di Vigilanza, che funge da Garante del Codice Etico e dovrà pronunciarsi in merito; le suddette pronunce avranno valore vincolante ed orientativo per le future interpretazioni del Codice Etico. Ogni flusso informativo destinato al Garante può essere indirizzato alla casella di posta elettronica dedicata:

odv@cooperativaindaco.it

5.4. Disposizioni sanzionatorie

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti ai sensi e per gli effetti della legge applicabile. La violazione dei principi e contenuti del Codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro, rapporto associativo o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, del rapporto associativo e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

L'osservanza del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai Collaboratori e/o dai soggetti aventi relazioni d'affari con la COOPERATIVA. La violazione delle norme del Codice potrà essere considerata inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.