

COOPERATIVA CONFINI

CODICE ETICO

PREPARATO DA

Ivana Catic

APPROVATO DA DIREZIONE

Antonino Iaccarino

Indice

INTRODUZIONE.....	3
AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO	3
1 PREMESSE.....	3
1.1 I comportamenti non etici.....	3
1.2 Il valore della reputazione	3
2 PRINCIPI GENERALI	4
2.1 Non discriminazione	4
2.2 Rispetto delle norme	4
2.3 Conflitti di interesse	4
2.4 Riservatezza.....	4
2.5 Valore delle risorse umane.....	5
2.6 Correttezza nei rapporti con i dipendenti	5
2.7 Integrità della persona	5
3 ETICITÀ NELL'ATTIVITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI E NELLA ORGANIZZAZIONE SOCIETARIA	5
3.1 Attività degli organi sociali	5
3.2 Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01.....	5
4 ETICITÀ NEI RAPPORTI CON I TERZI	6
4.1 Regali, omaggi e benefici.....	6
4.2 Rapporti con i professionisti del settore sanitario e sociale	6
4.3 Donazioni alla Pubblica Amministrazione a scopo di beneficenza o filantropico	6
4.4 Rapporti economici con partiti politici e organizzazioni sindacali	7
4.5 Rapporti con i fornitori	7
4.6 Rapporti con agenti	7
4.7 Contributi ed altre sponsorizzazioni.....	7
4.8 Concorrenza e antitrust.....	7
5 ETICITÀ NELLE RELAZIONI CON I DIPENDENTI	8
5.1 Selezione del personale.....	8
5.2 Instaurazione del rapporto di lavoro.....	8
5.3 Gestione del personale.....	8
5.3.1 Salute e sicurezza.....	8
5.3.2 Tutela della privacy.....	8
5.3.3 Integrità e tutela della persona	8
6 ETICITÀ DEI RAPPORTI DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI NEI CONFRONTI DELLA SOCIETÀ'	9
6.1 Gestione delle informazioni	9
6.2 Conflitto di interessi	9
7 MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	9
7.1 Diffusione e comunicazione del Codice Etico.....	9
7.2 Aggiornamento del Codice Etico	9
7.3 Vigilanza sull'osservanza del Codice Etico.....	10
7.4 Segnalazioni di violazione del Codice Etico	10
7.5 Sanzioni.....	10

INTRODUZIONE

La Cooperativa Confini (definita nel seguito Cooperativa) ritiene che l'etica della cooperativa nasce dall'impegno moralmente positivo e personale dei singoli individui che in essa e con essa operano secondo principi di correttezza, lealtà, affidabilità ed onestà, anche nell'ottica dell'assunzione di responsabilità verso i terzi ed i colleghi.

Confini considera questi valori morali come “assets intangibili” nella voce attiva del proprio patrimonio, ritenendo che l'osservanza dei suddetti principi costituisca non solo un impegno moralmente positivo, ma una ricchezza per l'impresa stessa, un valore primario ed essenziale, in particolare per chi come essa opera in progetti e servizi di natura sociale e socio sanitaria ed è a contatto sia con istituzioni e strutture pubbliche, sia con i cittadini.

A tal fine, Confini ha deciso di adottare un codice etico (il “Codice Etico”) che, in linea con i principi di lealtà e onestà, è volto a regolare, attraverso norme comportamentali, l'attività della società stessa, fissando i principi generali.

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

Questo Codice Etico dovrà essere osservato da tutti i Dipendenti, Collaboratori e Terzi che lavorano per conto di Confini e deve servire di riferimento per tutte le procedure, policies, linee guida, rapporti contrattuali adottati dalla Cooperativa.

Ciascun dipendente e collaboratore renderà edotti i clienti, fornitori ed altri interlocutori con cui interagisce dell'avvenuta adozione del Codice Etico.

Particolare attenzione è richiesta ai Responsabili che sono chiamati a garantire che i principi ivi espressi siano costantemente applicati ed a mantenere un comportamento che sia di esempio ai propri collaboratori.

1 PREMESSE

1.1 I comportamenti non etici

Non sono etici quei comportamenti che assunti da singole persone, più persone o organizzazioni di persone operanti per conto di Confini - costituiscono violazione delle regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come previsti e disciplinati da leggi e regolamenti. L'assunzione di comportamenti non etici compromette i rapporti tra la Società ed i propri Soci, tra la Società ed i propri dipendenti e collaboratori, nonché tra la Società ed i propri interlocutori istituzionali, imprenditoriali e finanziari, pubblici e privati.

1.2 Il valore della reputazione

La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale della Cooperativa, soprattutto in relazione alla “mission” che si è data.

All'esterno di essa, la buona reputazione costituisce un elemento basilare di fiducia per i cittadini/utenti, ed un elemento di attrazione per le migliori risorse umane che hanno interesse ad operare con la Società.

Essa è altresì elemento essenziale per i rapporti con le istituzioni pubbliche e per gli interlocutori imprenditoriali e finanziari.

All'interno della Cooperativa, mantenere costantemente comportamenti improntati a principi di eticità, consente di prendere e attuare decisioni attenuando possibili elementi di conflittualità, oltre che di organizzare il lavoro in un clima di reciproco rispetto, senza dover necessariamente ricorrere ad interventi autoritari.

2 PRINCIPI GENERALI

2.1 Non discriminazione

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri interlocutori esterni ed interni, Confini evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alle preferenze sessuali, allo stato di salute, alla etnia, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose.

2.2 Rispetto delle norme

Nell'ambito della loro attività professionale, i dipendenti, gli amministratori e i collaboratori di Confini sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il presente Codice etico, le procedure, i regolamenti interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Cooperativa può giustificare una condotta in violazione di tali norme.

2.3 Conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività di interesse della Cooperativa, devono sempre essere evitate e risolte prontamente le situazioni ove i soggetti coinvolti siano in conflitto di interesse. Si ritiene sussistente un conflitto di interesse nel caso in cui un dipendente, un collaboratore o un amministratore persegua un obiettivo diverso da quello perseguito da Confini, ovvero si procuri volontariamente o tenti di procurarsi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse della Cooperativa, o lo procuri a terzi. La violazione di tali principi sarà sanzionata.

2.4 Riservatezza

Confini assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e comunque nel pieno rispetto delle norme vigenti. I dipendenti, gli amministratori e collaboratori della Cooperativa devono uniformare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale. Tutti coloro che, in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti di gestione, di controllo e di servizio, vengano a disporre di informazioni confidenziali e rilevanti, sono tenuti a non abusare di tale privilegio informativo.

2.5 Valore delle risorse umane

I dipendenti e i collaboratori di Confini sono un fattore indispensabile per il successo della Cooperativa. Per questo motivo Confini tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio di conoscenza di ciascun dipendente e collaboratore.

Il mantenimento di un ambiente di lavoro sereno, stimolante e rispettoso delle esigenze di tutti è uno dei principi di Confini, così come promuovere una politica di crescita personale e professionale per garantire uno sviluppo di carriera basato sulle competenze, la professionalità ed il merito.

La Cooperativa assicura un idoneo programma di formazione e sensibilizzazione sulle problematiche inerenti al Codice Etico.

2.6 Correttezza nei rapporti con i dipendenti

Confini garantisce che, nei rapporti gerarchici intrattenuti con i dipendenti, non si manifestino occasioni in cui l'esercizio del principio di autorità sia lesivo della dignità e della professionalità del dipendente.

La Cooperativa opera le proprie scelte di organizzazione salvaguardando il valore professionale dei dipendenti.

2.7 Integrità della persona

Confini si impegna a tutelare l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori, assicura condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e cura la sicurezza e l'igiene degli ambienti di lavoro.

3 ETICITÀ NELL'ATTIVITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI E NELLA ORGANIZZAZIONE SOCIETARIA

3.1 Attività degli organi sociali

L'attività degli organi sociali di Confini è improntata al pieno rispetto delle regole fissate dallo Statuto e dalla legislazione vigente.

3.2 Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01

L'organo dirigente di Confini intende dotarsi dell'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto dal D.Lgs 231/01.

Tale Organismo avrà il compito di verificare l'uniforme applicazione del presente codice etico, nonché il rispetto - da parte di ciascun Dipendente, Collaboratore e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società - del "Modello di Organizzazione Gestione e Controllo" ai sensi del D.Lgs. 231/01.

L'Organismo di Vigilanza sarà configurato come unità di staff in posizione di vertice e riferirà direttamente al Consiglio di Amministrazione i risultati della propria attività, eventuali criticità e suggerirà eventuali interventi correttivi e migliorativi.

4 ETICITÀ NEI RAPPORTI CON I TERZI

4.1 Regali, omaggi e benefici

Nei rapporti con i funzionari di istituzioni pubbliche, pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblici servizi, agli amministratori, ai sindaci, ai dipendenti e ai collaboratori della Cooperativa, è vietato dare o promettere denaro o qualsiasi utilità (ad esempio: regali, omaggi, benefici) di valore significativo sotto qualsiasi forma (fatto salvo il caso in cui questi siano di modico valore e rientrino nelle ordinarie prassi e consuetudini). Tale divieto vale sia nel caso in cui la condotta venga realizzata nell'interesse esclusivo del soggetto agente, sia che venga posta in essere con l'intento di procurare illecitamente vantaggio alla Cooperativa.

Gli amministratori, i sindaci, i dipendenti e i collaboratori non devono accettare doni, servizi, regali, omaggi o benefici in qualsiasi forma che possono influire sulle azioni da intraprendere nello svolgimento delle loro mansioni lavorative.

Quanto sopra non può essere eluso ricorrendo a terzi.

4.2 Rapporti con i professionisti del settore sanitario e sociale

Confini ha frequenti rapporti con professionisti del settore sanitario, sia in veste di committenti, sia di erogatori di servizi sanitari.

I rapporti con tali professionisti (dirigenti, funzionari, medici ed altri professionisti del settore sanitario e sociale) da parte degli amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori di Confini devono essere improntati alla trasparenza, correttezza e professionalità, senza nessun tipo di discriminazione, operando sempre nell'interesse dei cittadini assistiti.

Confini può avvalersi di consulenze da parte di professionisti del settore sanitario e sociale per lo svolgimento di specifiche attività; tali attività devono essere regolamentate da accordi e contratti in forma scritta secondo la normativa vigente ed i regolamenti emessi dagli enti di appartenenza dei professionisti e con la massima trasparenza nei confronti della Amministrazione di Appartenenza.

4.3 Donazioni alla Pubblica Amministrazione a scopo di beneficenza o filantropico

Eventuali donazioni a scopo di beneficenza o filantropico vengono effettuate a favore di organizzazioni ed Enti che abbiano diritto a riceverle ai sensi delle leggi vigenti.

Tali elargizioni vengono adeguatamente documentate.

4.4 Rapporti economici con partiti politici e organizzazioni sindacali

Eventuali finanziamenti a partiti politici in Italia e all'estero sono effettuati da Confini nel rispetto della legislazione vigente.

La Cooperativa si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire direttamente o indirettamente forme di indebita sollecitazione nei confronti di esponenti politici o sindacali ovvero di organizzazioni politiche o sindacali.

4.5 Rapporti con i fornitori

Gli acquisti di beni e servizi devono essere svolti con l'obiettivo di un massimo vantaggio competitivo per Confini, ma considerando anche le pari opportunità per i fornitori e garantendo la massima trasparenza del processo di selezione degli stessi.

Nella scelta dei propri fornitori si tiene conto – oltre che della convenienza economica – anche della capacità tecnico/economica dei propri contraenti valutandone globalmente l'affidabilità con riferimento alla specificità delle prestazioni da rendere.

La Cooperativa e suoi collaboratori si impegnano a predisporre tutte le procedure e azioni necessarie al fine di garantire la massima efficienza e trasparenza del processo di acquisto.

4.6 Rapporti con agenti

Confini può avvalersi di contratti di agenzia al fine di promuovere la conclusione di contratti di vendita/erogazione di servizi.

La stipula del contratto deve basarsi su un rapporto di reciproca stima e chiarezza e facendo sempre riferimento ai valori etici di Confini

Gli agenti, nello svolgimento dell'incarico professionale, sono tenuti al rispetto del Codice Etico.

Qualsiasi incentivo commerciale deve essere in linea con le comuni pratiche di mercato, deve essere approvato, nonché registrato in conformità alle normative vigenti.

4.7 Contributi ed altre sponsorizzazioni

Confini può aderire alle richieste di contributi, limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni senza di fini di lucro.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo a eventi o ad organismi che offrano garanzia di qualità e nei cui confronti possa escludersi ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o della Cooperativa.

4.8 Concorrenza e antitrust

Confini e i suoi collaboratori devono rispettare i principi e le regole della libera concorrenza e non devono violare la legge Concorrenza ed antitrust.

E' vietato stipulare qualsiasi patto o accordo con entità concorrenti della società, capaci di influenzare i prezzi, termini e condizioni commerciali ed in generale ostacolare una libera, completa ed onesta competitività.

5 ETICITÀ NELLE RELAZIONI CON I DIPENDENTI

5.1 Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla rispondenza dei profili dei candidati alle esigenze della Cooperativa, salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Confini nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del personale.

5.2 Instaurazione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare o di "lavoro nero". Prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro ogni dipendente riceve adeguate informazioni relative ai contenuti normativi e retributivi del rapporto medesimo in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata sull'effettiva conoscenza dello stesso.

5.3 Gestione del personale

Confini evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti. Nell'ambito dei processi di gestione del personale, le decisioni prese sono basate sulla rispondenza dei profili posseduti dai dipendenti alle esigenze della Società, nonché su considerazioni di merito.

5.3.1 Salute e sicurezza

Confini si impegna a preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nel rispetto delle normative in vigore.

5.3.2 Tutela della privacy

La privacy del dipendente è tutelata attraverso l'adozione di tutte le misure e le salvaguardie per il trattamento e la conservazione delle informazioni previste dalla legislazione vigente. È vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti.

5.3.3 Integrità e tutela della persona

Confini si impegna a tutelare l'integrità fisica ed il profilo morale dei dipendenti e ad assicurare il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti

di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento vessatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze; non sono ammesse molestie sessuali.

6 ETICITÀ DEI RAPPORTI DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI NEI CONFRONTI DELLA SOCIETÀ

Ferme restando le obbligazioni e le previsioni della normativa e della contrattazione individuale e collettiva vigente, ciascun dipendente e ciascun collaboratore deve evitare comportamenti contrari all'etica della Cooperativa, come individuata nel presente Codice Etico, che si riflettano sulla reputazione e sulla Cooperativa.

6.1 Gestione delle informazioni

Le informazioni della Cooperativa devono essere accessibili solo alle persone autorizzate e devono essere protette dall'indebita divulgazione; solo le persone espressamente autorizzate dalla Cooperativa possono aver accesso alle informazioni interne e sono tenute ad attenersi alle istruzioni operative della Cooperativa.

6.2 Conflitto di interessi

Ciascun dipendente e ciascun collaboratore è tenuto a evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sia venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie attività.

7 MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

7.1 Diffusione e comunicazione del Codice Etico

Confini si impegna a diffondere il Codice Etico, utilizzando tutti i mezzi di comunicazione e le opportunità a disposizione come ad esempio le riunioni di informazione e formazione della Cooperativa.

I dipendenti, gli amministratori, i sindaci e collaboratori devono essere in possesso del Codice, conoscerne i contenuti ed osservare quanto in esso prescritto.

E' responsabilità di ciascuno, ed in particolare del management, includere i contenuti del Codice nei programmi di formazione e farne riferimento in tutte le procedure, policies e linee Guida della Cooperativa.

7.2 Aggiornamento del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza di Confini potrà fornire un supporto alla revisione e all'aggiornamento del Codice Etico ove necessario.

7.3 Vigilanza sull'osservanza del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza L'Organismo di Vigilanza avrà il compito di vigilare a che i dipendenti si attengano alle regole stabilite dalla società. Questo organo deve altresì rappresentare un riferimento importante per i dipendenti e per tutti coloro i quali si dovessero trovare nella situazione di verificare una mancata conformità. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di riunirsi periodicamente per verificare l'adempimento delle regole interne.

7.4 Segnalazioni di violazione del Codice Etico

Tutte le figure coinvolte sono tenute a riferire qualsiasi violazione del Codice ai loro responsabili e all'Organismo di Vigilanza.

Eventuali segnalazioni dovranno essere rese in modo dettagliato e non daranno luogo ad alcuna forma di ritorsione.

7.5 Sanzioni

Confini potrà adottare, nei confronti di un dipendente che si comporta in modo non conforme al Codice Etico, provvedimenti disciplinari secondo quanto previsto dal CCNL di settore, incluso – nelle ipotesi più gravi – la risoluzione del contratto.

Qualunque violazione da parte dei principali fornitori ed agenti dei principi informativi del presente Codice Etico dovrà essere contestata dalla Cooperativa agli stessi e consentirà alla Cooperativa medesima di non avvalersi delle prestazioni del fornitore o di risolvere eventuali contratti/rapporti in essere.