

Codice Etico

Cooperativa La Via

Società Cooperativa Sociale Onlus

L'importanza della responsabilità



SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

Indice

| | |
|---|----|
| 1. Il Codice etico | 5 |
| 2. La missione aziendale e la visione etica | 7 |
| 3. Destinatari ed ambito di applicazione del codice | 8 |
| 4. Valori e principi di riferimento | 9 |
| 4.1 Rispetto della legge | 9 |
| 4.2 Correttezza ed onestà | 10 |
| 4.3 Centralità della persona | 11 |
| 4.4 Imparzialità e pari opportunità | 11 |
| 4.5 Professionalità e valorizzazione delle risorse umane | 11 |
| 4.6 Riservatezza delle informazioni | 11 |
| 4.7 Trasparenza e completezza delle informazioni | 12 |
| 4.8 Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse | 13 |
| 4.9 Conflitti di interesse | 13 |
| 4.10 Libera e leale concorrenza | 14 |
| 4.11 Salute e sicurezza sul lavoro | 14 |
| 4.12 Rispetto della persona e promozione di un ambiente di lavoro sereno e scevro di comportamenti molesti | 15 |
| 4.13 Selezione del personale | 16 |
| 4.14 Spirito di servizio e collaborazione tra le persone | 16 |
| 4.15 Efficacia, efficienza ed economicità | 17 |
| 4.16 Tutela ambientale e sostenibilità | 17 |
| 4.17 Responsabilità verso la collettività | 18 |
| 5. Norme di comportamento | 19 |
| 5.1 Soci | 19 |
| 5.2 Informativa societaria | 19 |
| 5.3 Risorse Umane | 20 |

| | | | |
|--|----|--|----|
| <i>Selezione del personale e costituzione del rapporto di lavoro</i> | 21 | <i>Dirigenti</i> | 39 |
| <i>Politiche di gestione delle risorse umane</i> | 21 | <i>Misure nei confronti degli Amministratori</i> | 40 |
| <i>Salute e sicurezza</i> | 22 | <i>Misure nei confronti dei soci</i> | 40 |
| <i>Gestione delle informazioni e privacy</i> | 22 | <i>Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner</i> | 40 |
| <i>Conflitti di interesse</i> | 23 | | |
| <i>Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della Società</i> | 24 | | |
| <i>Rispetto delle norme contenute nel Codice Etico</i> | 25 | | |
| 5.4 Clienti e Fornitori | 26 | | |
| <i>Rapporti con i clienti e fornitori - Scelta del fornitore</i> | 27 | | |
| <i>Integrità ed indipendenza nei rapporti con i clienti e fornitori</i> | 27 | | |
| <i>Corretta gestione dei rapporti con clienti pubblici</i> | 28 | | |
| <i>Tutela degli aspetti etico-ambientali nelle forniture</i> | 29 | | |
| 5.5 Ambiente e sicurezza | 29 | | |
| 5.6 Collettività | 30 | | |
| <i>Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali</i> | 30 | | |
| <i>Rapporti con le realtà no-profit</i> | 30 | | |
| <i>Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni</i> | 31 | | |
| 5.7 Pubblica Amministrazione | 31 | | |
| <i>Gestione Appalti Pubblici</i> | 33 | | |
| 6. Sistema di controllo interno e modalità di attuazione del codice etico | 34 | | |
| 6.1 Sistema di controllo interno | 34 | | |
| <i>Organismo di Vigilanza (ODV)</i> | 34 | | |
| <i>Comunicazione e formazione</i> | 35 | | |
| <i>Segnalazione dei soggetti interessati</i> | 35 | | |
| <i>Violazioni del Codice Etico</i> | 36 | | |
| <i>Linee guida del sistema sanzionatorio</i> | 36 | | |
| 7. Sistema sanzionatorio | 37 | | |
| 7.1 Principi generali | 37 | | |
| 7.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti | 37 | | |
| <i>Operai, Impiegati e Quadri</i> | 37 | | |

1. Il Codice etico

La Via Soc. Coop. (di seguito: la “Cooperativa” o la “Società”) conforma la conduzione delle proprie attività al rispetto dei principi e delle norme di comportamento espressi nel presente Codice Etico e nella normativa nazionale ed internazionale in vigore ove applicabile.

La Via Soc. Coop. riconosce l'importanza della responsabilità etico-sociale e della salvaguardia ambientale nella conduzione degli affari e delle proprie attività e, a tal fine, promuove una gestione della Società orientata al bilanciamento dei legittimi interessi dei propri portatori d'interesse e della collettività in cui opera.

Il Codice è, pertanto, improntato ad un ideale di cooperazione e di rispetto di tutti gli interessi delle parti coinvolte e l'osservanza dello stesso è imprescindibile per il corretto funzionamento, per l'affidabilità, la reputazione e l'immagine della Cooperativa.

Sono da considerarsi portatori d'interesse de La Via Soc. Coop. le risorse umane (dipendenti e collaboratori, compreso il personale delle controllate), i soci, gli amministratori, i fornitori, la pubblica amministrazione, la collettività e, in senso allargato, tutti i soggetti coinvolti, direttamente e/o indirettamente, nelle attività della Società e delle controllate.

L'adozione del Codice Etico rappresenta una dichiarazione pubblica dell'impegno della Cooperativa La Via a perseguire i massimi livelli di eticità nel conseguimento degli obiettivi aziendali.

La Cooperativa si impegna a promuovere la conoscenza, a rispettare e a far rispettare i principi generali e le norme etiche indicate nel Codice, poiché a tale rispetto, oltre che a fondamentali finalità morali, corrisponde una maggiore tutela dello stesso interesse cooperativo e societario, anche sotto il profilo economico.

Il Codice non si sostituisce né si sovrappone alle leggi e alle altre fonti normative quali i Contratti Collettivi di Lavoro, i regolamenti e protocolli interni, lo statuto societario, il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Cooperativa. È, invece, un documento che si pone a un livello diverso da quello puramente giuridico, integrando e rafforzando i principi contenuti in tali fonti, con specifico riferimento al profilo etico dei comportamenti

aziendali.

Nell'ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico costituisce (ai sensi degli articoli 6 e 7 del Dlgs. n. 231 del 2001 e delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001" emanate dal consiglio di Presidenza di Confcooperative il 7 Aprile 2004), tra l'altro, presupposto e riferimento del Modello di organizzazione gestione e controllo de La Via Soc. Coop. (di seguito il "Modello 231/01") e del sistema sanzionatorio ivi previsto.

E' compito del Consiglio di Amministrazione approvare il Codice Etico. Per quanto riguarda, in particolare, i reati previsti dal Dlgs. 231/01, è stato appunto istituito un Organismo di Vigilanza (di seguito ODV) che verifica il funzionamento e l'osservanza del Modello 231/01 per la prevenzione dei suddetti reati.

La verifica dello stato di adeguatezza del Codice Etico rispetto alla sensibilità della Società, la sua attuazione e la sua applicazione è di competenza dell'ODV (Organismo Di Vigilanza) in collaborazione con il CDA e del management aziendale, il quale potrà farsi anche promotore di proposte di integrazione o modifica dei contenuti.

L'Organismo di Vigilanza è libero di accedere a tutte le fonti di informazione della Società, ha facoltà di prendere visione dei documenti e consultare dati, anche riservati, previa richiesta scritta, contenente le motivazioni, al Presidente e al Responsabile dei dati, suggerisce eventuali aggiornamenti del Codice Etico e del Modello 231/01, anche sulla base delle segnalazioni fornite dai dipendenti. Allo scopo di garantire l'effettività del Modello 231/01, la Società – nel rispetto della privacy e dei diritti individuali – predispone canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere all'interno della Società possano riferire liberamente, in maniera riservata, direttamente all'Organismo di Vigilanza.

2. La missione aziendale e la visione etica

La Via Soc. Coop. è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità senza fini di speculazione privata ed ha per scopo quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali per i soci. La Via Soc. Coop. si propone a conferenti, operatori, utilizzatori e consumatori finali come un partner solido ed affidabile, capace di soddisfare i loro bisogni ed aspettative. La Società lavora per il miglioramento continuo dei processi, ispirandosi ad alcuni fondamentali valori:

- operare secondo i principi dello scopo mutualistico, della leale collaborazione con la compagine societaria, del massimo soddisfacimento delle aspettative dei clienti;
- garantire continuità occupazionale e migliori condizioni per soci e dipendenti;
- riconoscere un ruolo strategico alle risorse umane, intrattenendo con esse rapporti improntati al reciproco rispetto e al rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione basata su età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, disabilità fisiche, responsabilità familiari, razza, ceto sociale, nazionalità, opinioni politiche, appartenenze sindacali, credenze religiose o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione;
- riconoscere un ruolo irrinunciabile a formazione, responsabilizzazione e coinvolgimento ad ogni livello di tutto il personale, garantendo al tempo stesso il rispetto dell'integrità fisica e morale;
- razionalizzare la gestione aziendale in tutte le sue aree;
- progettare ed erogare i servizi aziendali nel rispetto delle risorse ambientali, puntando a realizzare servizi di qualità al minimo costo per la collettività;
- integrare negli obiettivi di efficacia ed efficienza i principi dello sviluppo sostenibile e della prevenzione degli infortuni sul lavoro, presupposti irrinunciabili per una presenza responsabile e duratura all'interno del mercato;
- operare nel mercato nel rispetto di alcuni principi etici fondamentali, quali onestà, imparzialità e rispetto di tutte le norme vigenti (leggi nazionali e comunitarie, regolamenti o codici interni, provvedimenti amministrativi, norme deontologiche).

3. Destinatari ed ambito di applicazione del codice

I destinatari del Codice Etico sono tutti i dipendenti, soci, collaboratori e amministratori de La Via Soc. Coop. e delle società da essa controllate, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con La Via stessa.

In particolare le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti e sono rivolte senza alcuna eccezione ai seguenti soggetti:

- Soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale si trovino in posizione apicale (amministratori, dirigenti);
- Soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale rivestano una posizione subordinata rispetto ai primi (dipendenti, soci lavoratori, collaboratori a vario titolo);
- Collaboratori esterni che svolgano, direttamente o indirettamente, prestazioni connesse all'attività aziendale (consulenti, professionisti esterni).

A fronte di ciò, La Via Soc. Coop. promuove la più ampia diffusione del Codice presso tutti i soggetti interessati, la corretta interpretazione dei suoi contenuti, e fornisce gli strumenti più adeguati per favorirne l'applicazione.

La Via Soc. Coop. mette in atto, inoltre, le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice stesso.

A questo scopo è stato individuato un apposito Organismo di Controllo definito Organismo di Vigilanza, con il compito, tra gli altri, di vigilare appunto sull'applicazione del Codice Etico. E' diritto/dovere di ciascuno dei destinatari rivolgersi ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle norme del Codice Etico, nonché riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia inerente a possibili violazioni del Codice stesso, collaborando con le strutture deputate alla loro verifica.

4. Valori e principi di riferimento

Nell'ambito dei servizi sanitari, socio-sanitari, assistenziali ed educativi erogati, i valori di riferimento della Società Cooperativa La Via sono i seguenti:

- la tutela della persona intesa come tutela della sua integrità, della sua sicurezza, dei suoi bisogni che si esprimono attraverso la ricerca di prestazioni professionali appropriate e mediante l'instaurazione di rapporti con i singoli operatori che si devono basare sulla fiducia e sul rispetto dell'esigenza di partecipazione consapevole al percorso di assistenza e/o educazione;
- la centralità degli utenti "presi in carico" (anziani, malati, minori, soggetti diversamente abili ecc.).

Inoltre, in linea con la propria forma sociale e il fine mutualistico e sociale, la Società Cooperativa La Via non ha finalità speculativa ed è retta dai principi della mutualità previsti dal Codice Civile e dalle altre leggi vigenti in materia.

La Società Cooperativa si propone di assicurare continuità di occupazione lavorativa e il raggiungimento di migliori condizioni economiche, sociali e professionali dei soci. In relazione a tali finalità la Società Cooperativa si prefigge di:

- favorire l'inserimento lavorativo dei soci attraverso riqualificazioni professionali, provvedendo alla ricerca di fonti di lavoro idonee all'impiego espletato e, comunque, assicurare un lavoro giustamente remunerato, cercando di migliorare le condizioni lavorative dei soci nonché le condizioni materiali e morali degli stessi e delle loro famiglie;
- perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini.

4.1 Rispetto della Legge

Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione con i portatori d'interesse sono i principi etici cui La Via Soc. Coop. si ispira e da cui deriva i propri modelli di condotta, al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri clienti, favorire le migliori condizioni economiche e professionali per i soci,

e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane.

A tal fine La Via Soc. Coop. esige dai propri soci, amministratori, collaboratori e dipendenti in genere, e da chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti e dei principi e procedure a tale scopo preordinate, nonché comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicarne l'affidabilità morale e professionale.

Le principali norme di riferimento per La Via Soc. Coop. sono:

- Decreto Legislativo 163/2006 (TU Appalti Pubblici)
- D.lgs 81/2008 e ss.mm. (Sicurezza sul lavoro)
- Decreto Legislativo 152/2006 e ss.mm. (TU Ambiente)
- Decreto Legislativo 196/2003 (Tutela Privacy)
- Norme amministrative relative alla gestione dell'ufficio del personale
- Norme relative agli adempimenti generali in materia di lavoro
- Principi contabili nazionali e internazionali
- Principi di buona gestione societaria e cooperativa
- Statuto de La Via Soc. Coop.
- Normativa fiscale vigente
- Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro:
- CCNL 25.05.2001 Imprese di pulizie e servizi integrati/multi servizi
- CCNL 28.07.2006 Autorimesse e noleggio automezzi
- CCNL 26.05.2004 Cooperative Sociali
- CCNL 01.12.2004 Nettezza Urbana
- CCNL 02.07.2004 Imprese settore Commercio/Terziario

4.2 Correttezza ed onestà

La correttezza e l'onestà rappresentano i principi fondamentali per tutte le attività della Cooperativa e costituiscono elementi imprescindibili della gestione aziendale e dell'operatività delle proprie risorse umane. I rapporti con i portatori d'interesse sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. Per questo motivo viene rifiutata qualsiasi forma di beneficio o regalo, ricevuto od offerto, che possa essere inteso come strumento volto ad influire sulla indipendenza di giudizio

e di condotta delle parti coinvolte.

4.3 Centralità della persona

La Società Cooperativa La Via è consapevole che la centralità della Persona rappresenta un valore universale, ossia una iper-norma applicabile senza differenze di tempo e di spazio. La Società Cooperativa, pertanto, attribuisce massima importanza al rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona e il rispetto dei suoi valori di interrelazione con gli altri. Tale centralità è rivolta nei confronti di tutti i soggetti con cui la Società Cooperativa interagisce e, pertanto, sia verso quanti prestano la propria attività lavorativa o di collaborazione all'interno della Cooperativa, sia verso gli utenti fruitori finali delle prestazioni e dei servizi erogati da quest'ultima. In particolare la Cooperativa nello svolgere attività e servizi afferenti alla persona, è particolarmente attenta al rispetto globale dei suoi assistiti e utenti, ai loro bisogni e, di volta in volta, a seconda dello specifico ambito operativo in cui si trovano ad operare, presta la massima attenzione a coniugare tali bisogni con l'appropriatezza della cura degli interventi assistenziali ed educativi.

4.4 Imparzialità e pari opportunità

La Società Cooperativa La Via, in tutte le relazioni con i suoi interlocutori, si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose.

4.5 Professionalità e valorizzazione delle risorse umane

La Società Cooperativa La Via garantisce un adeguato grado di professionalità, nell'esecuzione dei compiti assegnati ai propri collaboratori. A tal fine la Società Cooperativa è impegnata a valorizzare le competenze delle proprie risorse, mettendo a disposizione delle medesime idonei strumenti di formazione, di aggiornamento professionale e di sviluppo.

4.6 Riservatezza delle informazioni

La Via Soc. Coop. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia dei dati personali e si astiene

dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

Tutte le informazioni a disposizione della Società vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati.

A tal riguardo ogni collaboratore della Cooperativa dovrà:

- acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle sue funzioni;
- conservare detti dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza;
- comunicare e divulgare i dati nell'ambito delle procedure stabilite ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata;
- determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto prescritto dalle relative procedure;
- assicurarsi che non sussistano vincoli di confidenzialità in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi.

Ai collaboratori della Società Cooperativa La Via è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività professionale.

Il personale che a qualsiasi titolo entri in possesso di informazioni di interesse aziendale o relativamente a qualsiasi portatore d'interesse, in nessuna maniera si deve sentire autorizzato a diffonderle o utilizzarle al di fuori degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dalle direzioni aziendali.

4.7 Trasparenza e completezza delle informazioni

Il principio di trasparenza si fonda sulla veridicità, chiarezza e completezza delle informazioni fornite dalla Società Cooperativa in merito alle attività e ai servizi offerti. L'osservanza di tale principio implica l'impegno a fornire informazioni adeguate in modo chiaro e completo.

La Via Soc. Coop., riconoscendo il valore fondamentale della corretta informazione ai soci, agli organi ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile, in alcun modo giustifica azioni dei propri collaboratori che impediscano il controllo da parte degli enti od organizzazioni preposte.

La Via Soc. Coop. favorisce un flusso di informazioni continuo, puntuale e completo fra gli organi sociali, le diverse aree aziendali, la Direzione, le

varie figure apicali, l'Organo di Vigilanza, e, ove necessario, verso le Pubbliche Autorità.

In ogni caso le informazioni trasmesse all'esterno e all'interno dell'organizzazione stessa sono rispettose dei requisiti di veridicità, completezza e accuratezza, anche in relazione a dati economici, finanziari e contabili.

La Società Cooperativa La Via, sia nelle comunicazioni rivolte al suo interno che nelle comunicazioni rivolte all'esterno, adotta forme verbali o scritte di facile e immediata comprensione. Nelle informazioni rese ai clienti, nella formulazione dei contratti e nelle campagne pubblicitarie, la Società Cooperativa comunica in modo chiaro e comprensibile, evitando che le asimmetrie informative producano il conseguimento di vantaggi illegittimi.

Tutte le comunicazioni rivolte ai clienti e agli utenti devono essere veritiere, corrette e leali. La Società Cooperativa La Via si astiene da qualsiasi pratica ingannevole, aggressiva o comunque scorretta e ciò tanto nella pubblicità quanto nelle altre comunicazioni di carattere commerciale.

4.8 Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse

La Via Soc. Coop. persegue il proprio oggetto sociale nel rispetto della legge, dello Statuto e dei regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei propri soci, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio.

4.9 Conflitti di interesse

Al fine di evitare situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, La Via Soc. Coop., al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro richiede ai propri amministratori, soci, dipendenti e collaboratori a vario titolo di sottoscrivere una apposita dichiarazione che esclude la presenza di condizioni di conflitto di interesse tra singolo e Società, o, in caso di esistenza di tali condizioni, ne chiarisca la natura.

Allo stesso fine La Via Soc. Coop. previene eventuali conflitti di interesse fra suoi soci, dipendenti, amministratori, collaboratori e la Pubblica Amministrazione.

La Via Soc. Coop. richiede comunque che chiunque abbia notizia di situazioni di conflitto di interesse ne dia tempestiva comunicazione all'ODV.

Fra le ipotesi di conflitto di interesse, oltre a quelle definite dalla legge, si intende anche il caso in cui un collaboratore operi per il soddisfacimento di un interesse diverso da quella della Cooperativa per trarne un vantaggio di natura personale.

In tal senso, a titolo esemplificativo è vietato:

- strumentalizzare la propria posizione o funzione per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli della Cooperativa;
- svolgere attività lavorative di qualunque genere presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi della Cooperativa.

I collaboratori non devono, anche al di fuori dell'attività aziendale, porre in essere comportamenti e operazioni che possano essere in conflitto di interesse e/o in concorrenza con la Società Cooperativa o che possano interferire con la propria capacità di prendere decisioni in modo imparziale nello svolgimento delle proprie mansioni.

4.10 Libera e leale concorrenza

La Società Cooperativa La Via riconosce la libera concorrenza in un'economia di mercato quale fattore decisivo di crescita e di un costante miglioramento aziendale. Per questo motivo, la Società Cooperativa La Via rispetta le regole di lealtà della concorrenza e in nessun caso pone in essere atti o comportamenti contrari a una competizione libera e leale.

4.11 Salute e Sicurezza sul lavoro

La Società Cooperativa La Via promuove la cultura della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, confermando il massimo impegno nel garantire tale cultura nelle proprie strutture. La Società Cooperativa La Via, considerando il personale e le risorse umane come il più importante patrimonio aziendale, è impegnata a realizzare e mantenere ambienti e postazioni di lavoro sicuri per ogni dipendente e collaboratore.

La Società Cooperativa La Via si impegna a diffondere e consolidare una cultura della salute e della sicurezza sul lavoro sviluppando la consapevolezza dei lavoratori circa i rischi correlati alle attività svolte e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori. La Società Cooperativa rispetta tutte le norme legali, regolamentari e tecniche

di volta in volta applicabili in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e adotta adeguati sistemi di gestione della salute e della sicurezza del personale, operando soprattutto con azioni preventive nonché con attività di analisi, monitoraggio e controllo, in una prospettiva di miglioramento continuo. Obiettivo della Società Cooperativa La Via è proteggere le risorse umane, ricercando le sinergie necessarie non solo all'interno della realtà aziendale, ma anche con i fornitori, le imprese e gli altri attori coinvolti nelle attività della Società Cooperativa.

4.12 Rispetto della persona e promozione di un ambiente di lavoro sereno e scevro di comportamenti molesti

La Via Soc. Coop. promuove il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona e il rispetto della dimensione di relazione con gli altri.

Garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri ed applica ai propri dipendenti la legislazione ed i contratti di lavoro vigenti, riconoscendo e rispettando i diritti in essi definiti.

La Società ha fatto propri i principi del Codice di Condotta Europea emanato in data 27/11/91.

La Società Cooperativa La Via garantisce a tutti i collaboratori contratti e condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Nella gestione di rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la Società Cooperativa La Via si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitando ogni abuso e che tale autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia del collaboratore sfruttando condizioni di ignoranza ed incapacità delle controparti.

La Società Cooperativa esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie intendendosi come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o di gruppi di lavoratori;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

Ogni e qualsivoglia molestia sarà perseguita.

A ciascun dipendente viene richiesto di contribuire personalmente a mantenere nell'ambiente di lavoro le migliori condizioni igieniche e sociali evitando di prestare servizio sotto gli effetti dell'abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti ed evitando di assumerle durante l'orario di lavoro.

La Società Cooperativa si impegna alla tutela della maternità così come previsto dalla legge ed osserva ogni prescrizione normativa relativa alla tutela della dignità della persona.

4.13 Selezione del personale

La Società Cooperativa La Via offre a tutti i lavoratori le stesse opportunità di lavoro cosicché tutti possano godere di un equo trattamento basato su criteri di merito. Parimenti l'individuazione e la scelta del personale e dei collaboratori da assumere deve avvenire valutando le specifiche competenze, il profilo professionale e le capacità tecniche e psico-attitudinali del candidato rispondenti alle esigenze e necessità aziendali. Tutte le informazioni acquisite durante la fase di selezione dei candidati sono strettamente collegate al riscontro dei requisiti richiesti, nel rispetto della persona e delle sue opinioni. Le procedure approntate garantiscono opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, conflitti di interessi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del personale per garantire il rispetto delle pari opportunità di tutti i soggetti interessati.

L'assunzione di impiegati o ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o persone dalle stesse segnalate) che, nello svolgimento delle loro funzioni istituzionali abbiano intrattenuto rapporti con la Società Cooperativa, è ammessa solamente previa valutazione preliminare di detti rapporti dalla funzione Risorse Umane, dall'Organo dirigente e dall'Organismo di Vigilanza.

4.14 Spirito di servizio e collaborazione tra le persone

Il principio dello spirito di servizio implica la fondamentale condivisione dei valori e dei fini comuni espressi dalla missione aziendale, alla cui definizione ciascuno partecipa secondo le proprie responsabilità.

I comportamenti tra le persone coinvolte nell'attività aziendale, a tutti i livelli e gradi di responsabilità, devono essere costantemente ispirati a lealtà,

fiducia e collaborazione, in modo da agevolare la migliore prestazione possibile nel rispetto reciproco.

4.15 Efficacia, efficienza ed economicità

La Società Cooperativa La Via intende svolgere la propria attività nel rispetto dei criteri di efficacia, efficienza ed economicità attraverso l'uso ottimale delle risorse disponibili e l'eliminazione di fattori di spreco.

In particolare, il principio di efficienza richiede che in ogni attività svolta venga realizzata l'economicità della gestione delle risorse impiegate nell'erogazione dei servizi e venga assunto l'impegno di offrire un servizio adeguato ed efficace rispetto alle esigenze del cliente e degli utenti secondo gli standard più avanzati.

4.16 Tutela ambientale e sostenibilità

L'ambiente è un bene primario che La Via Soc. Coop. e le sue controllate salvaguardano, nel rispetto dei principi dello sviluppo sostenibile. A tal fine, la Società programma le proprie attività ricercando un continuo equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze sociali ed ambientali e diffonde la cultura della sicurezza e della prevenzione dei rischi presso tutti i portatori d'interesse. La Società Cooperativa considera parte integrante della mansione di ciascun collaboratore l'assunzione di un comportamento responsabile e scrupoloso in materia di tutela ambientale, salute e sicurezza. La Società Cooperativa si impegna nell'adozione di strategie volte al miglioramento continuo dei risultati nel campo della protezione dell'ambiente, concentrando gli sforzi sulla prevenzione dell'inquinamento, su un minore utilizzo delle risorse disponibili, sulla minimizzazione dei rischi e degli impatti ambientali, e operando in linea con i seguenti principi:

- salvaguardare l'ambiente ricercando un equilibrio tra esigenze ambientali e iniziative economiche rispettando al contempo le prescrizioni vigenti in tema ambientale;
- preferire, ove sia economicamente praticabile, materie prime e materiali riciclabili o rinnovabili ed adottare condotte volte ad ottenere il risparmio energetico e un minore utilizzo delle risorse naturali;
- individuare ed applicare prassi e norme di buona tecnica ambientale.

La Società Cooperativa La Via intende svolgere le proprie attività rispettando i principi dello sviluppo sostenibile. Con questa espressione, secondo quanto stabilito dalla *World Commission for Environment and Development* nel 1987, si intende “uno sviluppo che soddisfa i bisogni delle generazioni presenti senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri”. L’obiettivo è pertanto quello di perseguire un concetto di sviluppo complessivamente inteso, che integri sviluppo economico, sociale e tutela ambientale. In altri termini, il perseguimento dell’efficienza economica non deve essere considerato in antitesi con lo sviluppo sociale e la tutela dell’ambiente.

4.17 Responsabilità verso la collettività

La Società Cooperativa La Via esercita la propria attività nella consapevolezza dell’influenza che questa può avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e impronta tale attività al rispetto delle comunità locali e nazionali e più in generale di tutti gli stakeholder. La Società Cooperativa La Via ritiene che il dialogo con i portatori di interesse sia di importanza strategica per un corretto sviluppo della propria attività ed instaura, ove possibile, un canale stabile di dialogo con i propri stakeholder e la collettività, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi. Per questo motivo la Società Cooperativa intende effettuare i propri investimenti in maniera sostenibile dal punto di vista ambientale e sostenere iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione ed accettazione sociale.

5. Norme di comportamento

5.1 Soci

La Via Soc. Coop. crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità e la completezza di informazione e tutela il loro interesse nel rispetto della mutualità che le è propria.

Il Modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs 231 da La Via Soc. Coop. è conforme a quanto previsto dalla legge e, nei confronti dei soci, è principalmente indirizzato a:

- realizzare la massima trasparenza nei confronti dei portatori d’interesse dell’impresa;
- controllare i rischi;
- rispondere alle aspettative legittime dei soci;
- evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori;
- agire con la massima correttezza e trasparenza nei confronti dell’assemblea dei soci;
- garantire un flusso di informazioni continuo e corretto verso il CDA, l’Assemblea dei soci e l’ODV, nonché fra questi stessi organi;
- assicurare il pieno rispetto da parte dei soci della normativa vigente e dei principi contenuti nel presente Codice Etico;
- evitare qualsiasi tipo di condotta volta ad influenzare le decisioni dell’Assemblea dei soci;
- prevenire scorrette informazioni amministrative e finanziarie da parte della struttura nei confronti dei soci.

5.2 Informativa societaria

La Via Soc. Coop. assicura la tenuta delle scritture contabili, la formazione e redazione del bilancio di esercizio, dei consuntivi economici, delle relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant’altro richiesto per il suo funzionamento, in conformità alle disposizioni di legge, ai principi, alle norme tecniche vigenti. A tal fine, La Via Soc. Coop., attraverso i suoi organi sociali (CDA, Assemblea, OdV), vigila sull’operato degli amministratori, della presidenza, della dirigenza aziendale, o delle persone sottopo-

ste alla loro vigilanza a qualsiasi titolo coinvolte nelle attività di formazione della contabilità, del bilancio o di altri documenti similari.

La Via Soc. Coop. favorisce una corretta e tempestiva informazione a tutti gli organi e alle funzioni interessate in ordine alla formazione del bilancio di esercizio, dei consuntivi economici, delle relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per il suo funzionamento, in conformità alle disposizioni di legge, ai principi, alle norme tecniche vigenti. In particolare garantisce informazioni continue e trasparenti verso l'Assemblea dei Soci e il Consiglio di Amministrazione, predisponendo anche bilanci trimestrali sottoposti all'approvazione del CDA, i quali andranno a costituire il bilancio annuale, sottoposto all'Assemblea dei Soci.

La Via determina altresì la corretta collaborazione tra i predetti organi e le funzioni aziendali e favorisce i previsti controlli da parte degli organi e delle funzioni competenti.

Ogni operazione e transazione viene correttamente registrata, autorizzata e ne viene conservata traccia in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

5.3 Risorse Umane

La Via Soc. Coop. e le sue controllate riconoscono la centralità del portatore d'interesse "Risorse Umane" e l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando quanto possibile le capacità del singolo. In questo senso, si intendono come Risorse Umane sia i dipendenti, sia i collaboratori che prestano la loro opera a favore delle Società in forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato. Tutti i dipendenti/collaboratori si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti dal contratto di lavoro e da quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti, anche attraverso una esplicita dichiarazione di piena accettazione del presente documento.

La Cooperativa pur impegnata nell'applicare il presente codice etico e più in generale il proprio modello organizzativo, rifiuta e condanna il ricorso a

punizioni corporali, abusi verbali e coercizioni mentali e fisiche per imporre l'esecuzione del lavoro assegnato o per punire eventuali errori.

Selezione del personale e costituzione del rapporto di lavoro

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze della Società, nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Tutto il personale viene assunto con regolare contratto di lavoro; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare o in nero, né alcuna forma di lavoro infantile, né da parte de La Via Soc. Coop. né da parte di società controllate, fornitori, subappaltatori, collaboratori.

Nel caso in cui la Cooperativa si trovasse nelle condizioni di assumere giovani lavoratori in età di obbligo scolastico, dovrà loro garantire l'impiego esclusivo al di fuori dell'orario scolastico per un totale di ore non superiore a 10, sommando il tempo trascorso a scuola e gli spostamenti casa/lavoro. Nel caso di giovani lavoratori che non siano più in età di obbligo scolastico, invece, la cooperativa si atterrà a quanto stabilito dal CCNL di settore in materia di contratto di apprendistato professionalizzante. In ogni caso la Società non dovrà occupare giovani lavoratori per più di 8 ore al giorno e dovrà evitare qualsiasi situazione pericolosa o nociva per la loro salute fisica e mentale sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente/collaboratore riceve esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi, alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale, e ai comportamenti eticamente accettati all'interno de La Via.

La Cooperativa regola il sistema contributivo sulla base dei parametri definiti dal CCNL di settore.

Politiche di gestione delle risorse umane

E' proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone. Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane sono basate su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza

tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori.

Lo stesso vale per l'accesso a ruoli o incarichi diversi. Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

Le risorse umane sono valorizzate pienamente mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire il loro sviluppo e la loro crescita.

Le funzioni competenti devono pertanto:

- provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti o collaboratori senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni;
- adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa a un dipendente o collaboratore;
- garantire a tutti i dipendenti, soci, collaboratori un ambiente di lavoro salubre e sicuro;
- favorire la libera attività di rappresentanza dei lavoratori all'interno della Cooperativa nelle forme previste dal Contratto nazionale e nel rispetto delle leggi italiane.

Salute e sicurezza

La Via Soc. Coop. promuove e diffonde la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi, anche attraverso formazione specifica, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori.

Tutti i dipendenti, collaboratori, amministratori, soci sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure di salute e sicurezza previste dalle procedure e dai regolamenti interni.

Gestione delle informazioni e privacy

La privacy dei dipendenti, collaboratori, amministratori e soci e la riserva-

tezza delle informazioni è tutelata nel rispetto della normativa di riferimento, anche attraverso standard operativi che specificano le informazioni ricevute e le relative modalità di trattamento e di conservazione, come previsto dal documento programmatico per la sicurezza, a cui tutto il personale è tenuto ad attenersi scrupolosamente. E' esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali, la vita privata e lo stato di salute delle persone.

Dipendenti, collaboratori, amministratori e soci sono tenuti a conoscere il contenuto del documento programmatico per la sicurezza ed attuare quanto previsto dalle politiche della Società in tema di sicurezza delle informazioni, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

È obbligo di ogni dipendente, collaboratore, amministratore, socio assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa. A tale riguardo si ribadisce quanto detto in precedenza, ovvero che il personale che a qualsiasi titolo entri in possesso di informazioni di interesse aziendale o relativamente a qualsiasi portatore d'interesse, deve mantenere l'informazione riservata e in nessuna maniera si deve sentire autorizzato a diffonderla o utilizzarla al di fuori degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dalle direzioni aziendali.

Conflitti di interesse

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, socio de La Via Soc. Coop. o di società controllate è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi della Società o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico.

Deve, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

La Via Soc. Coop. riconosce e rispetta il diritto dei propri dipendenti, collaboratori, amministratori, soci a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della Società, purché si tratti di attività consentite dalla legge e dalle norme contrattuali e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti o collaboratori.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata da ogni dipendente, collaboratore, amministratore, socio, al proprio superiore o referente aziendale, e all'ODV secondo i metodi previsti nel Modello organizzativo ai sensi del D.lgs 231. In particolare, tutti i dipendenti, collaboratori, amministratori, soci de La Via Soc. Coop. o di società controllate sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- svolgere funzioni di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) o avere interessi economici o finanziari presso fornitori, clienti, concorrenti o partner commerciali de La Via Soc. Coop.;
- utilizzo della propria posizione nella Società o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi della Società;
- svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti, enti pubblici, enti o organizzazioni di pubblico interesse;
- accettazione od offerta di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con La Via Soc. Coop.;
- ricoprire cariche pubbliche presso enti che possono avere rapporti con La Via, così da creare le condizioni per un potenziale conflitto di interessi.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, il collaboratore, dipendente, amministratore, socio è tenuto ad informare i propri responsabili/referenti e l'ODV.

Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della Società

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, socio de La Via o di una società controllata è tenuto ad operare con la dovuta cura e diligenza per tutelare i beni di proprietà della Società, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando, ove opportuno, il loro impiego.

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, socio de La Via o di una società controllata è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate

ed ha il dovere di informare tempestivamente le strutture preposte riguardo ad eventuali minacce o eventi dannosi per la Società stessa o per i suoi beni. In particolare ogni dipendente, collaboratore, amministratore, socio de La Via o di una società controllata è tenuto a:

- evitare usi impropri che possano causare costi indebiti, danni o riduzione di efficienza o comunque in contrasto con l'interesse della Società;
- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche e procedure interne, anche non formalizzate, al fine di non compromettere la funzionalità, la protezione e la sicurezza di sistemi informatici, apparecchiature ed impianti della Società;
- operare sempre nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla Legge e dalle procedure interne, al fine di prevenire possibili danni a cose, persone o all'ambiente;
- utilizzare i beni di proprietà della Società, di qualsiasi tipo e valore, nel rispetto della legge, delle normative interne, e dei principi del presente Codice Etico;
- utilizzare i beni della Società esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa; comunque, è vietato, salvo quando previsto da normative specifiche o accordi aziendali, l'utilizzo o la cessione dei beni stessi da parte di terzi o a terzi, anche temporaneamente;
- operare, nel limite del possibile, al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce ai beni ed alle risorse assegnate o presenti, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

Rispetto delle norme contenute nel Codice Etico

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, socio o fornitore di beni e servizi è tenuto a conoscere le norme contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla Legge o da procedure e regolamenti interni.

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, socio o fornitore di beni e servizi deve altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal presente Codice Etico, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro o di prima diffusione del Codice Etico. In particolare, i dipendenti, collabora-

tori, amministratori e soci hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice Etico;
- rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali o all'Organismo di Vigilanza, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori, ai referenti aziendali o all'ODV qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni o semplice richiesta di violazioni;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice Etico e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

5.4 Clienti e Fornitori

Lo stile di comportamento della Società nei confronti dei clienti e dei fornitori è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

La Via Soc. Coop. e le sue controllate perseguono la propria missione attraverso l'offerta di servizi di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

È fatto obbligo ai dipendenti, collaboratori, soci e amministratori de La Via Soc. Coop. di:

- fornire, con efficienza, cortesia e tempestività, nei limiti delle previsioni contrattuali, servizi di alta qualità, che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente;
- fornire, ove necessario e nei modi e nelle forme previste dalle politiche aziendali, accurate ed esaurienti informazioni circa i servizi della Società, in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- soddisfare le attese dei clienti in termini di onestà, trasparenza e pieno rispetto della legge e degli accordi contrattuali;
- attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere.

Rapporti con i clienti e fornitori - Scelta del fornitore

Il rapporto corretto e trasparente con i clienti e fornitori rappresenta un aspetto rilevante del successo della Società. La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto, avvengono sulla base di parametri obiettivi quali, la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza, l'eticità, il rispetto della legge.

Per La Via Soc. Coop. sono, quindi, requisiti di riferimento:

- la professionalità dell'interlocutore;
- la disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, strutture organizzate, capacità e risorse progettuali, know-how, etc.;
- l'esistenza ed effettiva attuazione di sistemi di gestione qualità, sicurezza e ambiente;
- la tenuta di condotte rispettose dell'ambiente;
- la tenuta di condotte che non si riversino negativamente sull'immagine e sul buon nome de La Via Soc. Coop.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e servizi La Via Soc. Coop.:

- adotta, nella selezione del fornitore, i criteri di valutazione previsti dalle procedure esistenti, in modo oggettivo e trasparente;
- non preclude ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- assicura ad ogni gara una concorrenza sufficiente: eventuali deroghe devono essere autorizzate e documentate;
- osserva le condizioni contrattualmente previste;
- mantiene un dialogo franco ed aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali;
- osserva e pretende l'osservanza di tutti gli obblighi imposti dalla normativa vigente, in materia di sicurezza, appalti pubblici, versamenti contributivi e fiscali, nell'ambito dei rapporti di appalto, fornitura, e approvvigionamento.

Integrità ed indipendenza nei rapporti con i clienti e fornitori

Nei rapporti di affari con i clienti e fornitori sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che

siano di natura e valore tali da non compromettere l'immagine della Società e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato. In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità devono essere comunicati e sottoposti alla decisione del Responsabile superiore. Eventuali sponsorizzazioni o elargizioni in beneficenza vanno approvate dal CDA.

Il dipendente, collaboratore, amministratore o socio che riceva doni o trattamenti di favore da clienti o fornitori che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, deve immediatamente avvertirne l'ODV e il superiore. Quest'ultimo ne darà immediata notizia agli specifici organi e/o alla competente funzione aziendale che, dopo le opportune verifiche, prenderà i provvedimenti opportuni. La stipula di un contratto con un fornitore e la gestione del rapporto con lo stesso si basano su rapporti di estrema chiarezza, evitando, per quanto possibile, eccessi di reciproca dipendenza.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, Cooperativa La Via predispone:

- un'adeguata rintracciabilità delle scelte adottate;
- la conservazione delle informazioni, nonché dei documenti ufficiali di gara e contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti.

Corretta gestione dei rapporti con clienti pubblici

Nella gestione dei rapporti con gli enti pubblici, La Via Soc. Coop. rispetta gli stessi criteri, principi e divieti previsti dal paragrafo precedente. Tuttavia, stante la particolare natura del contraente pubblico, la Società si impegna ad adottare ulteriori comportamenti precauzionali.

In particolare:

- è vietato qualsivoglia comportamento che possa essere anche soltanto interpretato come di natura collusiva o comunque idoneo a pregiudicare i principi cardine del presente codice;
- è vietata qualsiasi promessa, richiesta, offerta a/da Pubblico Ufficiale, Incaricato di Pubblico Servizio o dipendente della Pubblica Amministrazione finalizzata ad eludere la normativa sulle trattative contrattuali con la Pubblica Amministrazione;
- la Società assicura una corretta comunicazione verso la Pubblica Amministrazione

attuata attraverso canali deputati, gestita esclusivamente da figure istituzionali e con la garanzia di trasmissione di informazioni complete e veritiere.

Tutela degli aspetti etico-ambientali nelle forniture

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento di beni e servizi ai principi etico-ambientali di riferimento, La Via Soc. Coop. potrà richiedere, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale e/o ambientale (per esempio, la presenza di un sistema di Gestione Ambientale o della certificazione SA8000). A tal fine, nei singoli contratti potranno essere predisposte apposite clausole.

5.5 Ambiente e sicurezza

La Via Soc. Coop. considera di elevata rilevanza le tematiche connesse all'ambiente ed alla sicurezza dei lavoratori. A tal fine nella gestione delle attività aziendali la Società tiene conto della salvaguardia ambientale e della efficienza energetica, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro.

La ricerca e l'innovazione tecnologica sono dedicate in particolare alla promozione di prodotti, attività e processi il più possibile compatibili con l'ambiente e con la sicurezza e la salute degli operatori.

I dipendenti, collaboratori, amministratori, soci, e fornitori di servizi esterni, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

In particolare, La Via Soc. Coop., anche attraverso la collaborazione attiva dei suoi dipendenti, collaboratori, amministratori, soci, e fornitori di servizi esterni:

- promuove ed attua ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi ed a rimuovere le cause che possano mettere a repentaglio la sicurezza e la salute delle persone, escludendo qualsiasi forma di eccezione o deroga alle procedure interne a tale scopo adottate;
- presta continua attenzione ed impegno al miglioramento della propria performance ambientale, minimizzando l'impatto negativo sull'ambiente e operando un utilizzo consapevole e responsabile delle risorse naturali;

- collabora con i propri portatori d'interesse, sia interni (es. dipendenti), sia esterni (es. istituzioni), per ottimizzare la gestione dei profili relativi alle tematiche sulla Salute, Sicurezza e Ambiente;
- mantiene elevati standard di sicurezza e tutela dell'ambiente nel rispetto della normativa vigente;
- adotta una politica di utilizzo di prodotti compatibili con la tutela dell'Ambiente e della Sicurezza dei lavoratori.

5.6 Collettività

La Via Soc. Coop. è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pongono attenzione, nel proprio operato, a contemperarne gli interessi.

La Via Soc. Coop. ritiene che il dialogo con i portatori d'interesse sia di importanza strategica per un corretto sviluppo della propria attività e instaura, ove possibile, un canale stabile di dialogo con le associazioni di rappresentanza dei propri portatori d'interesse, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi.

Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

La Via Soc. Coop. nel fornire eventuali contributi a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, adotta procedure e forme documentate, tracciate e conformi alla normativa vigente.

In ogni caso tali contributi sono slegati da qualsiasi interesse, diretto o indiretto, de La Via Soc. Coop. ad ottenere agevolazioni, turbative, trattamenti di favore. In nessun caso i suddetti contributi saranno elargiti in un'ottica di reciprocità, escludendosi dunque ogni forma di scambio politico.

Rapporti con le realtà no-profit

La Via Soc. Coop. considera con favore e, se del caso, fornisce sostegno ad iniziative sociali e culturali orientate alla promozione della persona ed al miglioramento della qualità di vita, previa approvazione del CDA.

Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni

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

Le comunicazioni verso l'esterno seguono i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e sono volte a favorire la conoscenza delle politiche aziendali e dei programmi e dei progetti della Società.

I rapporti con i mass media sono improntati sulla base di questo principio e sono riservati esclusivamente alla Presidenza, che li gestisce in conformità alle politiche adottate dalla Società.

I dipendenti, collaboratori, amministratori, soci non possono fornire informazioni all'esterno, né impegnarsi a fornirle, senza l'autorizzazione della Presidenza. In nessun modo o forma i dipendenti, collaboratori, amministratori, soci possono offrire pagamenti, regali, o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale di funzioni dei mass media, o che possano ragionevolmente essere interpretati come tali.

5.7 Pubblica Amministrazione

I rapporti attinenti all'attività della Società intrattenuti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio (che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubblici internazionali e di qualsiasi Stato estero), con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partners privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice etico e nei protocolli previsti del Modello 231/01, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti. A tal fine, l'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni preposte ed autorizzate che le svolgeranno nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi del Codice Etico e nella completa osservanza dei protocolli interni di cui al Modello 231/01.

La Via Soc. Coop. vieta, ai propri dipendenti, collaboratori, soci, ammini-

stratori o rappresentanti e, più in generale a tutti coloro che operano nel proprio interesse, in proprio nome o per proprio conto di accettare, promettere od offrire, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego) in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o i dipendenti, in genere, della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità. Qualsiasi dipendente, collaboratore, socio, amministratore che riceva direttamente o indirettamente richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto de La Via Soc. Coop. o delle sue controllate nel contesto dei rapporti con pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione (italiana o di altri paesi esteri) o di altre Pubbliche Istituzioni, o con soggetti privati (italiani o esteri), deve immediatamente riferire all'Organismo di Vigilanza e alla funzione interna competente per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato o internazionali è, pertanto, riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a esplicitare l'attività de La Via, a rispondere a richieste o ad atti di sindacato ispettivo (interrogazioni, interpellanze), o comunque a rendere nota la posizione della Società su temi rilevanti.

A tal fine, La Via Soc. Coop.:

- opera, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione ciò preposti con gli interlocutori Istituzionali a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresenta i propri interessi e posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- evita falsificazioni e/o alterazioni dei rendiconti o dei dati documentali al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per la Società ed evita destinazioni di fondi pubblici a finalità diverse da quelle per cui si sono ottenuti;
- compie uno scrupoloso controllo dei dati contenuti nelle dichiarazioni rivolte agli enti pubblici;
- persegue il pieno rispetto delle condizioni e delle tempistiche previste nei

contratti stipulati con la Pubblica Amministrazione.

Gestione Appalti Pubblici

La Via Soc. Coop. nella partecipazione a gare di appalto o negoziazioni per contratti di lavoro, forniture e servizi della Pubblica Amministrazione, adotta condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà, e legalità verso l'ente pubblico e gli altri soggetti concorrenti.

Nella gestione e partecipazione ad appalti pubblici la Società opera nel pieno rispetto della normativa vigente, in particolare adeguandosi a quanto previsto dal Codice dei Contratti Pubblici (il Decreto legislativo 163/2006), dai regolamenti attuativi, 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.

In particolare La Via Soc. Coop. si astiene dal tener comportamenti anti-concorrenziali, quali:

- promesse, offerte, dazioni rivolte ai concorrenti al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara, o affinché essi non concorrano, o ritirino l'offerta o presentino offerte palesemente abnormi;
- accordi con i concorrenti volti a condizionare il prezzo di aggiudicazione/ negoziazione, o altre condizioni contrattuali.

La Via Soc. Coop. si astiene altresì da qualsiasi offerta, di denaro, utilità, beni di valore, o condizioni di vantaggio anche indiretto ai dipendenti pubblici che promuovono o gestiscono a qualunque titolo appalti o trattative con enti pubblici.

Il personale de La Via Soc. Coop. deputato alla predisposizione della documentazione necessaria per la partecipazione agli 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 e dai bandi pubblici.

In ogni caso La Via Soc. Coop., i suoi dipendenti, collaboratori, amministratori e soci, si impegnano a riferire all'ODV qualsiasi notizia di condotte contrarie ai principi sopra esposti di cui essi vengano a conoscenza, anche se tenuti da eventuali concorrenti.

6. Sistema di controllo interno e modalità di attuazione del codice etico

6.1 Sistema di controllo interno

È politica della Società diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. L'attitudine verso i controlli deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza. Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni della Società e la salute/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Il sistema di controllo interno nel suo insieme deve ragionevolmente consentire:

- Il rispetto delle leggi vigenti, delle procedure e del Codice Etico,
- Il rispetto delle strategie e delle politiche della Società,
- La tutela dei beni della Società, materiali e immateriali,
- 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 comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente, tutti i collaboratori, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

Organismo di Vigilanza (ODV)

E' costituito un Organismo di Vigilanza a cui competono i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico:

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, attraverso l'applicazione di specifici compliance programs, piani di audit interni e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dai portatori d'interesse interni ed esterni;
- trasmettere al management aziendale e agli organi amministrativi la richiesta

- di applicazione di eventuali sanzioni, per violazioni al presente Codice Etico;
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.

Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione. Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, l'Ufficio Risorse Umane predispone e realizza, anche in base alle eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano periodico di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice. Le iniziative di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

Segnalazione dei soggetti interessati

La Società provvede a stabilire canali di comunicazione attraverso i quali i soggetti interessati potranno rivolgere le proprie segnalazioni in merito al Codice o a sue eventuali violazioni direttamente all'ODV.

Tutti i soggetti interessati possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, su supporto cartaceo o attraverso l'indirizzo mail dedicato, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'ODV, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione. L'ODV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Violazioni del Codice Etico

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'ODV riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie alla Direzione Aziendale, e nei casi più significativi, al Consiglio di Amministrazione e alla Presidenza. Nel caso in cui tali violazioni riguardino uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o il Presidente, l'Organismo di Vigilanza riporterà le segnalazioni e la proposta di sanzione disciplinare per conoscenza al Consiglio di Amministrazione, in quanto organo collegiale, ed al Collegio Sindacale / Revisore Contabile, per l'eventuale convocazione dell'Assemblea dei Soci.

Le competenti funzioni, attivate dagli organi di cui sopra, approvano i provvedimenti, anche sanzionatori, da adottare secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza.

Qualora non venga comminata la sanzione proposta dall'Organismo di Vigilanza, la Direzione Aziendale e/o il Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale, ne dovranno dare adeguata motivazione.

Linee guida del sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231/01, compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, soci, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello 231/01, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e dei protocolli interni di cui al Modello 231/01 devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con La Via o le sue Controllate: a tal fine la Società provvede a diffondere il Codice Etico, i protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

7. Sistema sanzionatorio

7.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del D.Lgs 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare.

L'Organismo di Vigilanza, accertata la violazione del Modello o del Codice Etico, ne informa il Management e la Direzione Aziendale e, nei casi più gravi, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, proponendo altresì l'applicazione di adeguate sanzioni.

Qualora, su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, non venga comminata la sanzione, la Direzione Aziendale e/o il Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale, ne dovranno dare adeguata motivazione.

7.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Operai, Impiegati e Quadri

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono da intendersi, altresì, come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti

sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, cioè alle previsioni di cui ai Contratti Collettivi Nazionali vigenti e applicabili a La Via Soc. Coop.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori dipendenti e i provvedimenti disciplinari vigenti ne La Via Soc. Coop. e richiamati dai CCNL di riferimento, si prevede che incorre:

1) nel provvedimento della "Ammonizione verbale o scritta": il lavoratore dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, etc.) o adotti, nell'espletamento della propria attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale;

2) nel provvedimento della "Multa": il lavoratore dipendente che violi più volte, le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento della propria attività, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale;

3) nel provvedimento della "Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione": il lavoratore dipendente che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale;

4) nel provvedimento del "Licenziamento con preavviso": il lavoratore dipendente che adotti, nell'espletamento della propria attività un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello o

del Codice Etico, anche dopo aver ricevuto ripetute ammonizioni e altre sanzioni previste dal presente Modello, mettendo a rischio il buon nome della Società e il corretto operare all'interno di essa;

5) nel provvedimento del "Licenziamento senza preavviso": il lavoratore che adotti, nell'espletamento della propria attività un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una condotta tale da provocare alla azienda grave nocumento morale e/o materiale nonché da costituire atti impicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente ne La Via Soc. Coop., in relazione: all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento; al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge; alle mansioni del lavoratore; alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza; alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla relativa direzione aziendale. Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Responsabile Risorse Umane.

Dirigenti

In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne previste dal presente Modello, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di riferimento.

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori della Società, l'OdV ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio di Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

Misure nei confronti dei soci

In caso di violazione del Modello da parte dei soci della Società, l'OdV ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei Soci, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale. In ogni caso, in conformità all'art. 11 dello Statuto, la cessazione del rapporto di lavoro con la Cooperativa comporta comunque la perdita della qualità di socio.

L'esclusione del socio viene deliberata dal CDA, nei casi previsti dalla legge e dall'art. 11 dello Statuto; in particolare si sottolinea la facoltà del CDA di adottare tale provvedimento nei confronti del socio:

- che non sia più in grado di concorrere al raggiungimento dell'oggetto sociale;
- che incorra in una delle cause di interruzione del rapporto di lavoro di cui al CCNL;
- che sia gravemente inadempiente per le obbligazioni derivanti dalla legge, dallo statuto, dai regolamenti, dalle deliberazioni degli organi sociali (fra cui rientra anche la delibera del CDA di adozione del presente Codice Etico);
- per concorrenza sleale verso la Società.

Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partners

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partners in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e dal Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs 231 potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività

conseguenti, al fine di prevenire la commissione del reato (ad esempio per le attività che esponano i lavoratori a particolari rischi per la sicurezza), l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione dei contratti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

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



SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

Viale Sommariva 10, 32021 Agordo (BL) - Tel. 0437 62099 Fax 0437 643301
info@cooperativaviala.it / www.cooperativaviala.it