



COOPERATIVA C.V.L. -CALDERA VIRGINIO LUMEZZANE-

Società Cooperativa “C.V.L. Caldera Virginio Lumezzane”

CODICE ETICO

Modello 231/01 di Organizzazione Gestione e Controllo

Approvato dall'Assemblea dei soci del 19 dicembre 2012



INDICE

1. IL CODICE ETICO: INTRODUZIONE	3
2. MISSION E STORIA DELLA COOPERATIVA	3
3. DEFINIZIONI	5
CAPO I - PRINCIPI GENERALI	6
CAPO II - PRINCIPI DI AMMINISTRAZIONE.....	9
CAPO III - RAPPORTI CON GLI UTENTI	13
CAPO IV - RISORSE UMANE	14
CAPO V- RAPPORTI CON I DESTINATARI.....	15
CAPO VI - RAPPORTI CON I TERZI.....	16
CAPO VII - ATTUAZIONE E CONTROLLO	17



1. Il Codice Etico: introduzione

Il Codice Etico è una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione della cooperativa "C.V.L. Caldera Virginio Lumezzane".

In questo documento sono esplicitati in maniera chiara i principi etici e sociali generali, ma anche le regole comportamentali a cui dipendenti, soci, amministratori, collaboratori, fornitori e tutti coloro che operano con la cooperativa si devono attenere.

Il documento è deliberato dal Consiglio di Amministrazione che provvederà a diffonderlo a tutti gli interessati ed informarli tempestivamente in merito ad ogni sua modifica od integrazione.

I principi etici e sociali enunciati, si ricollegano alla storia della cooperativa, e soprattutto allo spirito di cooperazione, professionalità e rispetto della persona che la contraddistingue.

Principio generale imprescindibile è assicurare che le attività vengano svolte **nell'osservanza della legge**, con onestà, integrità, correttezza e in buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi degli utenti, dei dipendenti, dei collaboratori e dei partner contrattuali.

La cooperativa "C.V.L." assume l'impegno di organizzare il complesso delle proprie attività in modo che i propri soci, dipendenti e collaboratori non commettano reati o illeciti che contrastino con l'interesse pubblico e gettino discredito sull'immagine e la credibilità della cooperativa.

Dovranno essere adottate tutte le misure organizzative e gestionali necessarie a prevenire il compimento dei reati.

2. Mission e storia della cooperativa

... "per crescere e camminare insieme" ...

- **Crescere:** sviluppare in verticale i servizi educativi, aumentarne la qualità, rispondere a bisogni sempre più complessi fino a coprire ogni settore della disabilità. Sensibilizzare gli utenti, le famiglie e tutta la comunità locale a vivere la disabilità come condizione possibile di vita.
- **Camminare:** muovere i passi verso una reale e concreta convivenza dove ognuno, in base alle proprie inclinazioni e capacità, ha la possibilità di esprimersi per quello che è; dove il valore delle persone è per se stesso, e non per le sue performance.
- **Insieme:** condividere le idee e le progettualità, affiancarsi alle istituzioni per mettere a servizio competenze, capacità, valori utili alla realizzazione di una qualità della vita che è di tutti.

La cooperativa, in accordo con la legge 381/91 si propone di raggiungere i propri obiettivi attraverso:

- **la gestione di servizi socio assistenziali, socio sanitari ed educativi;**
- **iniziative culturali rivolte alla comunità per l'integrazione sociale**

La Cooperativa CVL viene fondata il 19 gennaio 1984, su proposta del signor Virginio Caldera, sostenuto da alcuni gruppi fortemente legati ai temi della disabilità, tra cui il Centro Volontari della Sofferenza di San Sebastiano, gli Amici Costruttori e il gruppo Vita Perché di Sant'Apollonio. «Ci siamo resi conto che il volontariato non poteva essere l'unica risorsa. Infatti, per garantire una presenza educativa stabile e competente c'era bisogno di un lavoro quotidiano costante. Ecco perché in Cooperativa abbiamo potuto assumere degli operatori». Così, nella vecchia palestra delle



COOPERATIVA C.V.L. -CALDERA VIRGINIO LUMEZZANE-

scuole elementari di Sant'Apollonio prese il via un laboratorio protetto con il Fondo Sociale Europeo, pensato per l'inserimento delle persone disabili nel mondo lavorativo. «Eravamo infatti convinti che l'ambiente lumezzanese potesse farsi carico di soggetti con disabilità in grado di sostenere un'attività produttiva. Volevamo dimostrare che, se ben formato, un disabile può essere una risorsa per la comunità. E lo è stato per alcuni giovani, che da allora sono inseriti in diverse aziende del territorio».

Tuttavia, dopo 10 anni di attività, la Cooperativa si accorse che questa non era l'unica risposta, e che non tutti i disabili presenti avrebbero potuto acquisire autonomia lavorativa. Fu così che nel 1993 la cooperativa si trasformò in Cooperativa di Tipo A e aprì il servizio socio educativo.

«Da allora, grazie all'aiuto delle istituzioni, alla collaborazione con loro, al sostegno della comunità lumezzanese, e all'impegno sempre tenace di alcuni soci, i servizi si sono espansi, raggiungendo l'attuale conformazione». La Cooperativa fornisce 6 servizi: CDD; CSE; AAP; SAED; CSS "Memorial dr. Felice Saleri", il Progetto Appartamento; il settimo, lo SFA, è stato ceduto congiuntamente con le altre cooperative della disabilità in Valle Trompia alla gestione del Consorzio Valli.

Nonostante le difficoltà iniziali, grazie anche all'aiuto dei volontari che «venivano la sera a integrare ciò che i ragazzi non riuscivano a terminare durante il giorno, cercando di risollevarci i conti della Cooperativa...», nel tempo la Cooperativa ha raggiunto una stabilità economica e gode oggi di buona salute.

«Il sig. Caldera avrebbe dovuto guidare i primi passi della Cooperativa, ma poco prima della sua costituzione è morto lasciandoci in eredità un valore per lui da sempre importante: LA SOLIDARIETA'», spiega Giulio Pellegrini, presidente della Cooperativa sin dalla sua fondazione, «Così quando abbiamo deciso il nome della Cooperativa, abbiamo pensato di darle il suo nome».



3. Definizioni

Codice Etico: sistema di autodisciplina interna;

Attività: insieme dei servizi resi agli utenti e dei procedimenti interni inerenti all'amministrazione;

Destinatari: tutti i dipendenti di C.V.L., con qualsivoglia qualifica e funzione, i membri del Consiglio di Amministrazione, i soci della cooperativa, i collaboratori della cooperativa e i professionisti che in forma individuale o tramite un'associazione professionale, erogano prestazioni in forma coordinata e continuativa nell'interesse delle tre cooperative;

Terzi: ogni persona, fisica o giuridica, tenuta ad una o più prestazioni in favore del C.V.L. o che comunque intrattiene rapporti con esse senza essere qualificabile come Destinatario;

Utenti: qualsiasi persona fisica o giuridica che, rapportandosi con la cooperativa, usufruisca delle prestazioni, dei servizi e dei trattamenti socio-sanitari da essa erogati;

Regolamenti aziendali: insieme delle regole e dei protocolli formalizzati (Mansionario, procedure del Sistema Qualità, ecc.) che valgono a disciplinare, in forma vincolante per i Destinatari, le modalità in cui si espletano le varie attività.



CAPO I - PRINCIPI GENERALI

1.1 Promozione sociale

La cooperativa "C.V.L." crede nel valore che si genera nella relazione con l'altro e si impegna a coltivarla nella vicendevole promozione sociale. Le attività della cooperativa sono finalizzate alla promozione umana, mirano a fornire risposte ai bisogni che il territorio esprime per mezzo di servizi ad alto profili qualitativo rivolti in particolar modo alle persone disabili ed in genere a soggetti in situazioni di svantaggio e disagio sociale.

1.2 Rifiuto della discriminazione

I soci, gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori e gli operatori della cooperativa sono chiamati a tenere comportamenti ispirati ad obiettività, imparzialità, cortesia ed attenzione verso gli utenti e i clienti indipendentemente dal loro stato sociale, dalla credenze religiose o politiche, dal genere e dalla sessualità, dalla nazionalità, dalla razza.

1.3 Onestà e responsabilità

Per C.V.L., l'onestà rappresenta un principio fondamentale per tutte le attività, per le iniziative, i rendiconti, le comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione. I rapporti con i portatori d'interesse sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e rispetto reciproco.

1.4 Rispetto delle norme vigenti

La cooperativa C.V.L. esige dai propri soci, amministratori, dipendenti e collaboratori e da chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto della legislazione nazionale, della normativa comunitaria, delle leggi, dei regolamenti e degli atti amministrativi degli enti territoriali, ed in genere di tutte le normative vigenti, nonché dei comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicare l'affidabilità morale e professionale della cooperativa.

È preciso impegno di C.V.L. non iniziare o non proseguire alcun rapporto con gruppi, associazioni o singoli che perseguano finalità illecite o la cui condotta contrasti con i principi contenuti nel presente Codice.

Le principali norme di riferimento settoriali della cooperativa sono:

- Legge 381/1991 "Disciplina delle cooperative sociali" con particolare riferimento all'art. 1 che ne definisce lo scopo;
- Legge 328/2000 "Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali" nei suoi capisaldi relativi alla qualità della vita, pari opportunità, non discriminazione e diritti di cittadinanza nonché per il riconoscimento del ruolo del terzo settore;
- Legge 30/2003 e relativo D.Lgs. 276/2003 (legge Biagi in materia di occupazione e mercato del lavoro) – Legge 68/1999 – Norme per il diritto al lavoro dei disabili;
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81: Articolazione dell'art.1 – L. 123/2007 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Legge Regionale Lombardia 3/2008 "Governo della rete degli interventi e dei servizi alla persona in ambito sociale e socio sanitario"- che enuncia i principi di:
 - universalità del diritto di accesso e uguaglianza di trattamento nel rispetto della specificità del bisogno;
 - libertà di scelta nel rispetto della appropriatezza delle prestazioni;



COOPERATIVA C.V.L. -CALDERA VIRGINIO LUMEZZANE-

- riconoscimento e valorizzazione del ruolo della famiglia;
 - mantenimento e reinserimento nel proprio ambiente familiare e sociale dei soggetti in difficoltà;
 - perseguimento dell'effettività e dell'efficacia delle prestazioni erogate.
- D.g.r. 26 novembre 2008 n. 8/8496: "Disposizioni in materia di esercizio, accreditamento, contratto e linee di indirizzo per la vigilanza ed il controllo delle unità di offerta sociosanitarie", che nel definire in particolare i requisiti per l'accREDITamento e gli elementi essenziali e aggiuntivi del contratto così come l'attività di vigilanza si propone di garantire la qualità dei servizi erogati a tutela degli utenti;
- L.R. 22/2006: "Il mercato del lavoro in Lombardia";
- D.Lgs 460/1997 "Disciplina tributaria degli Enti non commerciali e delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale (ONLUS)"
- Principi contabili nazionali e internazionali
- Principi di buona gestione societaria e cooperativa
- Statuto sociale e Regolamenti approvati dall'Assemblea dei soci
- CCNL Cooperative sociali
- Normativa fiscale vigente

1.5 Trasparenza e completezza dell'informazione e dell'azione

Le attività della cooperativa devono essere improntate ai principi di trasparenza, chiarezza, onestà, equità ed imparzialità. A tal fine C.V.L. definisce i ruoli e le responsabilità connesse ad ogni processo e richiede ai Destinatari la massima trasparenza nel fornire ai propri interlocutori, ed in particolare agli Utenti ed ai Terzi, informazioni rispondenti a verità e di facile comprensione. Tale impegno dovrà valere anche per consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la Cooperativa.

C.V.L. riconosce 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.

1.6 Riservatezza delle informazioni e rispetto della privacy

C.V.L. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia di raccolta, trattamento e conservazione dei dati personali.

Ogni informazione e altro materiale di cui i Destinatari vengono a conoscenza od in possesso, in relazione al proprio rapporto di lavoro professionale, sono strettamente riservati.

Particolare rilevanza assumono, tra le **informazioni riservate, quelle relative all'utenza.**

1.7 Correttezza nella gestione societaria e rispetto dei principi cooperativistici

La cooperativa C.V.L. 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, la propria funzione mutualistica, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio rispettando i criteri di efficienza, efficacia ed economicità dei servizi.



1.8 Valore delle risorse umane e rispetto della persona

La cooperativa assicura in ogni ambito della propria attività la tutela dei diritti inviolabili della persona umana, ne promuove il rispetto dell'integrità fisica e morale, previene e rimuove qualsiasi forma di violenza, abuso o coercizione. Nella convinzione che le risorse umane siano di fondamentale importanza per il proprio sviluppo, C.V.L. attua politiche del personale orientate al pieno rispetto della personalità e alla promozione del valore del personale al fine di incrementare e migliorare il patrimonio di competenze di ogni collaboratore o dipendente.

1.9 Tutela della sicurezza

Nello svolgimento delle proprie attività, C.V.L. opera nel rispetto del D.Lgs. n. 81/2008 e delle normative in materia di sicurezza dei locali, sia per quanto riguarda gli ambienti di lavoro, che rispetto ai luoghi aperti al pubblico. C.V.L. garantisce a tutti i dipendenti/collaboratori un luogo di lavoro sicuro e salubre, attraverso il rispetto delle disposizioni di legge in materia, la formazione, l'informazione e l'addestramento continuo sul tema della salute e sicurezza. A tale fine, si è dotata di un sistema di sicurezza, con la formalizzazione delle principali procedure, della politica della sicurezza e degli organigrammi aziendali della sicurezza.

1.10 Qualità dei servizi e dei prodotti

C.V.L. orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri utenti e clienti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei servizi erogati e dei prodotti.

1.11 Attenzione al territorio

C.V.L. è consapevole degli effetti delle proprie attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone di conseguenza attenzione, nel proprio operato, a contemplare tali interessi.

1.12 Valore della reputazione e della credibilità aziendale

Per C.V.L. la reputazione e la credibilità, acquisite in venticinque anni di lavoro, costituiscono preziose risorse immateriali da preservare e garantire. C.V.L. ritiene che la buona reputazione e la credibilità favoriscano i rapporti interni ed esterni, in particolare quelli con i soci, con gli utenti, i clienti e con le istituzioni pubbliche; inoltre stimolano e favoriscono il proficuo sviluppo delle risorse umane ed agevolano la correttezza e affidabilità dei fornitori.

I destinatari del Codice Etico devono pertanto astenersi dal tenere qualunque comportamento che possa ledere la reputazione e credibilità della cooperativa, al contrario, impegnarsi a migliorarle e tutelarle.

1.13 Concorrenza leale, conflitto d'interessi

C.V.L. impronta i propri comportamenti a principi di lealtà e correttezza, astenendosi da comportamenti collusivi, nella convinzione che una concorrenza corretta e leale migliori il funzionamento del mercato ed i vantaggi per i clienti e per i cittadini/utenti.



CAPO II - PRINCIPI DI AMMINISTRAZIONE

2.1 Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa

L'organizzazione e le attività di C.V.L., sono improntate a criteri di efficacia, efficienza ed economicità. La cooperativa ha adottato un sistema di governo conforme alla migliore pratica gestionale ed orientato alla massimizzazione del patrimonio aziendale, alla qualità del servizio offerto agli utenti, al controllo dei rischi d'impresa, alla trasparenza nella gestione economica e finanziaria, al contemperamento degli interessi di tutte le componenti coinvolte nelle attività della cooperativa.

2.2 Diritto di accesso

Al fine di assicurare la massima trasparenza di ogni procedimento aziendale, deve essere garantito l'accesso ai documenti amministrativi a chiunque ne abbia diritto secondo le modalità previste ai sensi della vigente normativa in materia.

2.3 Rintracciabilità del percorso degli atti aziendali

Ogni processo amministrativo deve essere correttamente registrato, autorizzato e ne viene conservata traccia in modo tale da garantirne l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione.

Oltre ad una precisa e formalizzata definizione delle responsabilità, le cooperative provvedono pertanto all'adozione di un adeguato e rigoroso sistema di archiviazione dei documenti che rispetti i requisiti di veridicità, accessibilità e completezza.

2.4 Criteri di condotta nei confronti di clienti e fornitori

Il rapporto con clienti e fornitori deve essere condotto con correttezza, trasparenza e imparzialità da parte di personale qualificato. I meccanismi di scelta dei contraenti e dei fornitori devono garantire pari opportunità ad ogni fornitore di beni e di servizi, attraverso l'impiego di criteri di valutazione oggettivi e trasparenti.

È fatto espresso divieto di richiedere o pretendere dai fornitori o partner, favori, doni o altre utilità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento, ancorché finalizzate ad una ottimizzazione del rapporto di fornitura.

2.5 Trasparenza contabile e finanziaria

Il sistema di contabilità aziendale deve rispettare i principi, i criteri e le modalità di redazione e tenuta della contabilità dettate dalle norme generali e speciali in materia di contabilità. Tutte le operazioni devono essere autorizzate, legittime, congrue, nonché correttamente registrate ed archiviate in modo tale da garantire, in ogni momento, la verificabilità del rispetto delle procedure previste da parte degli organismi preposti al controllo. In particolare, per ogni operazione deve essere conservata un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità, la ricostruzione accurata dell'operazione, consentendo così di ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.



L'uso di fondi di C.V.L., per fini illegali o impropri è severamente proibito. A nessuno e per nessun motivo dovranno essere corrisposti pagamenti non basati su transazioni adeguatamente autorizzate, o comunque elargite forme illegali di remunerazione.

2.6 Controllo interno

È politica del C.V.L., 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. 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 delle cooperative 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 aziendali e del Codice Etico
- il rispetto delle strategie e delle politiche del C.V.L.
- la tutela dei beni del C.V.L., materiali e immateriali
- l'efficacia e l'efficienza della gestione
- l'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne.

C.V.L., adotta un sistema di controllo interno attraverso il proprio organo di controllo opportunamente nominato.

Attiene alla Direzione Generale e/o al Consiglio di Amministrazione, pertanto, la primaria responsabilità di realizzare, mantenere e monitorare il corretto funzionamento e l'efficacia del sistema di controllo interno.

2.7 Rapporti con i soci

C.V.L. 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 da C.V.L. è **principalmente indirizzato a:**

- agire con la massima correttezza e trasparenza nei confronti dei soci,
- rispondere alle aspettative legittime dei soci;
- evitare qualsiasi tipo di condotta volta ad influenzare le decisioni delle Assemblee dei soci;
- garantire un flusso di informazioni continuo e corretto verso i CdA, le Assemblee dei soci e l'OdV, nonché fra questi stessi organi; favorendo in particolare una corretta e tempestiva informazione 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;
- favorire i previsti controlli da parte degli organi e delle funzioni competenti, in particolare organo di controllo e revisione cooperativa;
- evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori;



- garantire l'attuazione dello scopo sociale nel rispetto dei principi della mutualità e della cooperazione stabiliti dallo statuto.

C.V.L. chiede ai propri soci il rispetto dei principi di correttezza, collaborazione, onestà, rispetto della legge in tutte le funzioni che li vedono coinvolti.

2.8 Rapporti con la Pubblica amministrazione, pubblici dipendenti, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.

I rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partner 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 in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

Il consiglio di amministrazione della Cooperativa individua formalmente i soggetti autorizzati a rapportarsi con gli enti rappresentativi degli interessi generali e con le Aziende Pubbliche.

Ogni rapporto con la Pubblica Amministrazione deve essere esclusivamente riconducibile a forme di comunicazione ed interazione volte ad attuare l'oggetto sociale delle cooperative, a rispondere a richieste e ad atti di sindacato ispettivo, o comunque a rendere nota la posizione e situazione della cooperativa.

A tal fine C.V.L. si impegna a:

- operare, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori della Pubblica Amministrazione a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- evitare e condannare comportamenti volti ad ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per mezzo di dichiarazioni, documenti, rendiconti allo scopo alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse, o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di sistemi informatici o telematici.

È fatto divieto ai dipendenti, collaboratori, soci, amministratori, e più in generale a tutti coloro che operano nell'interesse delle cooperative, di accettare, promettere od offrire, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego) a pubblici ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o i dipendenti, in genere, della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, 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 della cooperativa nel contesto dei rapporti con pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, deve immediatamente riferire al consiglio di amministrazione per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti. La mancata segnalazione sarà considerata grave inadempimento agli obblighi di lealtà e correttezza.



COOPERATIVA C.V.L. -CALDERA VIRGINIO LUMEZZANE-

I soggetti autorizzati ad interloquire con la Pubblica amministrazione, in occasione di verifiche ed ispezioni da parte delle Autorità pubbliche competenti, devono mantenere un atteggiamento di massima disponibilità e collaborazione nei confronti degli organismi ispettivi e di controllo.

2.9 Gestione appalti e contratti pubblici

C.V.L. nella partecipazione a gare di appalto o negoziazioni con la 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 o comunque contratti o convenzioni con la Pubblica amministrazione opera nel pieno rispetto della normativa vigente, in particolare adeguandosi a quanto previsto dal Codice dei Contratti Pubblici, dai regolamenti attuativi, dalla Circolari Ministeriali, dalle leggi regionali, dagli atti emanati dagli enti pubblici locali, e in genere da ogni altra disposizione o normativa e amministrativa. Il personale deputato alla predisposizione della documentazione necessaria alla 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.



CAPO III - RAPPORTI CON GLI UTENTI

3.1 Centralità della persona

C.V.L. pone al centro del suo agire ed ogni sua scelta la persona umana, a partire dall'utente, cioè la persona di cui per missione si prende cura, dalla sua famiglia, fino a tutte le persone con cui entra in relazione a qualunque titolo, garantendone sempre il pieno rispetto della dignità ed integrità.

3.2 Stile di comportamento

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

Coerentemente con i principi di imparzialità e pari opportunità, la cooperativa si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri utenti, a fornire servizi adeguati che soddisfino le ragionevoli aspettative dell'utente e ne tutelino la sicurezza e l'incolumità.

3.3 Trasparenza e chiarezza delle informazioni fornite agli utenti

C.V.L. si impegna a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale da consentire ai portatori di interesse di prendere decisioni autonome nella consapevolezza delle alternative possibili e delle conseguenze rilevanti. Non devono in alcuna circostanza essere adoperati strumenti di persuasione di qualsiasi natura i cui contenuti siano falsi o ingannevoli.

C.V.L. provvede alla pubblicazione ed alla divulgazione di Carte dei Servizi, quali strumenti di informazione rivolta all'utenza circa i servizi aziendali e le loro modalità di erogazione; inoltre, la conoscibilità di notizie, comunicati stampa, dati e informazioni di interesse collettivo viene garantita attraverso l'uso di adeguati sistemi di comunicazione, nel rispetto dei codici deontologici esistenti in materia di informazione rivolta al pubblico.

3.4 Rapporti con gli organi di informazione

Tutti i dipendenti e collaboratori, anche esterni, del gruppo devono assicurare che l'immagine della cooperativa appaia consona all'importanza del ruolo che essa è chiamata a svolgere nell'interesse della collettività.

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 del gruppo. I rapporti con i mass media sono improntati sulla base di questi principi e sono riservati esclusivamente alla Presidenza o alla Direzione Aziendale e ai soggetti espressamente delegati.

3.5 Divieto di favorire o svantaggiare ingiustamente gli utenti

È fatto assoluto divieto di offrire o promettere favori agli utenti od ostacolarne l'accesso ai servizi erogati, in modo tale da costituire ingiustificate disparità di trattamento volte a creare posizioni di privilegio o di svantaggio.

Non possono essere offerti o promessi, da parte degli utenti, regali o favori che eccedano le comuni pratiche di cortesia o che siano comunque finalizzati al conseguimento di trattamenti di favore.



CAPO IV - RISORSE UMANE

4.1 Ottimizzazione e valorizzazione del personale

C.V.L. riconosce la centralità delle risorse umane nell'organizzazione e nello svolgimento delle proprie attività, ne ottimizza l'impiego valorizzandone la professionalità secondo criteri comparativi fondati sul merito, nel rispetto della Contrattazione Collettiva ed attraverso sistemi di valutazione basati su indicatori oggettivi.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è assolutamente tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate e chiare informazioni relative alle caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere, agli elementi normativi e retributivi, così come regolati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, alle norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute connessi all'attività lavorativa.

4.2 Formazione adeguata e continua

È interesse strategico di C.V.L., migliorare le competenze professionali dei propri dipendenti attraverso corsi di formazione che garantiscano l'aggiornamento delle conoscenze e l'approfondimento delle problematiche educative, gestionali e operative di maggiore rilievo.

4.3 Trasparenza ed imparzialità nei meccanismi di selezione e assunzione del personale

La valutazione del personale da assumere e dei professionisti da incaricare è effettuata in base alla corrispondenza dei profili professionali dei candidati rispetto alle esigenze di C.V.L., nel rispetto dei principi di imparzialità e di pari opportunità per tutti i soggetti interessati. È vietata qualsiasi forma di favoritismo, clientelismo, nepotismo sia nella gestione che nella selezione del personale.

4.4 Corretta gestione dei rapporti gerarchici

Nella gestione dei rapporti gerarchici, deve essere assicurato il rispetto della dignità della persona; è vietato ogni abuso di autorità, la quale deve essere invece sempre esercitata conformemente ai principi di equità e correttezza.

Fermo restando il rispetto dei ruoli e delle funzioni e compatibilmente con le esigenze operative, C.V.L. promuove il coinvolgimento dei soci nello sviluppo dell'attività, anche prevedendo momenti di partecipazione alla realizzazione degli obiettivi a lungo termine, attraverso discussioni e decisioni funzionali alle quali il socio è invitato ad intervenire con spirito di collaborazione ed indipendenza di giudizio.

Tutti i dipendenti/collaboratori si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti col contratto di lavoro e quelli contemplati nel Codice Etico, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti.



CAPO V- RAPPORTI CON I DESTINATARI

5.1 Inserimento del rispetto del Codice Etico tra gli obblighi contrattuali dei dipendenti

C.V.L. si impegna a diffondere il Codice Etico presso i Destinatari, assicurandosi che esso venga adeguatamente compreso ed attuato.

I Destinatari sono tenuti al rispetto del presente Codice. La violazione di tale obbligo costituisce a tutti gli effetti di legge un'inadempienza contrattuale. È dovere dei Destinatari, inoltre, evidenziare alle Direzioni eventuali situazioni critiche o momenti di difficoltà nel dare attuazione a quanto previsto nel Codice, ovvero eventuali violazioni dello stesso di cui essi siano venuti a conoscenza anche al di fuori dello svolgimento delle funzioni cui sono preposti in seno alle Cooperative.

5.2 Doveri specifici dei Responsabili

Compete in primo luogo ai Responsabili dei servizi promuovere i valori e i principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo. I Responsabili devono pertanto rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i dipendenti assegnati al servizio di propria competenza, indirizzandoli all'osservanza del Codice ed operando affinché gli stessi comprendano che il rispetto delle norme del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro.

5.3 Divieto di adottare comportamenti tali da pregiudicare l'affidabilità morale e professionale

È fatto divieto ai Destinatari di adottare comportamenti tali da pregiudicare l'affidabilità morale e professionale. In particolare, non viene tollerato, nello svolgimento dell'attività lavorativa ed in generale nei luoghi di lavoro, prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di droghe o qualunque altra sostanza in grado di alterare le capacità cognitive e percettive.

5.4 Rimozione di ogni conflitto di interesse

I Destinatari sono tenuti ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi di C.V.L. o che possa interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse di C.V.L. e nel del Codice Etico.

Ogni dipendente, collaboratore e amministratore deve, 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. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata da ogni dipendente o collaboratore al proprio superiore o referente.

5.5 Divieto di accettare/promettere doni o altre utilità

È fatto divieto ai Destinatari di accettare, offrire o promettere, per se o per altri, denaro, favori o regali eccedenti le comuni pratiche di cortesia, o comunque rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale. I Destinatari che ricevano somme di denaro o regali di notevole valore economico, sono tenuti a darne comunicazione alla Direzione che provvederà, se necessario, ad informare gli autori della donazione circa la politica aziendale in materia.



CAPO VI - RAPPORTI CON I TERZI

6.1 Rapporti con i fornitori

Nella scelta dei fornitori, C.V.L. si impegna ricercare il massimo vantaggio nei termini del miglior prezzo o dell'offerta più vantaggiosa. 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.

Nei rapporti di fornitura di beni e servizi la cooperativa:

- 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, versamenti contributivi e fiscali, nell'ambito dei rapporti di appalto, fornitura, e approvvigionamento.

6.2 Obbligo per i Terzi di rispettare il Codice Etico

Chiunque intrattenga rapporti contrattuali con C.V.L. è tenuto al rispetto delle leggi vigenti e dei principi del presente Codice, pena la risoluzione dei contratti in essere e la possibilità, da parte della cooperativa, di avanzare in sede giurisdizionale la richiesta di risarcimento del danno di immagine subito.

Al momento dell'approvazione del Codice, la cooperativa in oggetto si impegna a darne comunicazione ai Terzi e a modificare, per quanto possibile, i contratti in vigore attraverso l'inserimento della clausola di risoluzione sopraindicata.

6.3 Divieto per i Terzi di elargire o offrire regali

I Terzi sono tenuti a rispettare il divieto di offrire o promettere favori o regali che eccedano le comuni pratiche di cortesia, o siano comunque volti ad acquisire una posizione di indebito vantaggio rispetto all'espletamento delle attività aziendali.

6.4 Divieto di favorire o svantaggiare Terzi

Non sono ammessi trattamenti di favore, ovvero ingiustificate discriminazioni verso Terzi. C.V.L. si impegna a non precludere ad alcuno in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere, secondo il principio della libera concorrenza economica, nelle procedure di gara/forniture, ed assicura l'adozione di criteri oggettivi e documentati nella scelta del miglior contraente.



CAPO VII - ATTUAZIONE E CONTROLLO

7.1 Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione e pubblicato sul sito delle cooperative.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, le Direzioni aziendali predispongono e realizzano, 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.

7.2 Segnalazione dei soggetti interessati

C.V.L. provvede a stabilire canali di comunicazione attraverso i quali i soggetti interessati potranno rivolgere le proprie segnalazioni in merito al Codice Etico o a sue eventuali violazioni.

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.

Il presente Codice Etico ha effetto immediato dalla data odierna di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e sino a sua revisione o aggiornamento.