

	MOGC 231 – PARTE GENERALE ALL-A			Rev 00
	CODICE ETICO			
	UNI ISO 9001	UNI EN ISO 14001	UNI ISO 45001	Pag 1/21

0	10/03/2022	Prima emissione	Avv. Mascitelli	Presidente	cda
REV.	DATA	DESCRIZIONE	PREPARATO	VERIFICATO	APPROVATO

# CODICE ETICO

## ADOTTATO AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

Edizione aggiornata al Marzo 2022

### Sommario

<b>1. PREMESSE</b> .....	<b>2</b>
1.1 La missione della Cooperativa Nuova Giovanile .....	2
1.2 Il sistema di gestione della Cooperativa .....	3
1.3 Impostazione etica dell'attività .....	4
1.4 Emanazione del Codice Etico.....	5
1.5 Comportamenti non etici e il valore della reputazione .....	5
1.6 Gli stakeholder .....	5
1.7 Ambito di applicazione .....	5
<b>2. PRINCIPI ETICI</b> .....	<b>6</b>
2.1 Pari opportunità, onestà e rispetto delle norme.....	6
2.3 Prevenzione della corruzione .....	7
2.4 Salute, sicurezza e valore delle risorse umane.....	7
2.5 Correttezza nei rapporti con i dipendenti e collaboratori .....	7
2.6 Conflitti d'interesse .....	8
2.7 Patrimonio della Cooperativa e interessi dei terzi .....	8
2.8 Rapporto con i media.....	8
2.9 Rapporto con l'ambiente .....	8
2.10 Principi etici dello scopo mutualistico. ....	9

	MOGC 231 – PARTE GENERALE ALL-A			Rev 00
	CODICE ETICO			
	UNI ISO 9001	UNI EN ISO 14001	UNI ISO 45001	Pag 2/21

<b>3.</b>	<b>LINEE GUIDA, NORME E STANDARD GENERALI DI CONDOTTA .....</b>	<b>9</b>
<b>3.1</b>	<b>Soci e corporate governance .....</b>	<b>9</b>
3.1.1	Relazioni con i Soci .....	9
3.1.2	Gli organi sociali .....	10
3.1.3	Gli organi amministrativi- I doveri dei singoli .....	10
<b>3.2</b>	<b>Trasparenza, completezza e riservatezza delle informazioni.....</b>	<b>10</b>
<b>3.3</b>	<b>Realizzazione del sistema.....</b>	<b>11</b>
<b>3.4</b>	<b>Personale dipendente e non. ....</b>	<b>11</b>
3.4.1	Selezione .....	11
3.4.2	Costituzione del rapporto di lavoro.....	11
3.4.3	Gestione del personale.....	11
3.4.4	Utilizzo dei beni aziendali .....	12
3.4.5	Salute e sicurezza .....	12
3.4.6	Documentazione delle operazioni.....	13
3.4.7	Rispetto ed integrità .....	13
3.4.8	Formazione.....	13
<b>3.5.</b>	<b>Collettività.....</b>	<b>13</b>
3.5.1	Responsabilità verso la collettività .....	13
3.5.2	Rispetto dell’ambiente .....	13
3.5.3	Fornitori e prestatori di servizi .....	14
3.5.4	Pubblica amministrazione .....	14
3.5.5	Corretta informativa alla pubblica amministrazione.....	15
3.5.6	Organi regolatori e di controllo .....	15
3.5.7	Rapporti tra i privati .....	15
3.5.8	Rapporti con l’amministrazione finanziaria .....	16
<b>4.</b>	<b>Salute e sicurezza.....</b>	<b>16</b>
<b>5.</b>	<b>Doveri dei dipendenti.....</b>	<b>17</b>
<b>5.1</b>	<b>GENERALITA’ – DOVERI CONTRATTUALI .....</b>	<b>17</b>
<b>5.2</b>	<b>TRASPARENZA E RISPETTO DEI DOVERI DI RISERVATEZZA.....</b>	<b>18</b>
<b>5.3</b>	<b>CONFLITTO DI INTERESSI .....</b>	<b>18</b>
<b>6.</b>	<b>Prevenzione, Controllo Interno e Organismo di vigilanza ex d.lgs. 231/01 .....</b>	<b>19</b>
<b>7.</b>	<b>Comunicazione e formazione .....</b>	<b>20</b>
<b>8.</b>	<b>Violazione del Codice .....</b>	<b>20</b>

## 1. PREMESSE

### 1.1 La missione della Cooperativa Nuova Giovanile

La Cooperativa Sociale Nuova Giovanile (di seguito, Cooperativa ) nasce a Piombino (LI) nel gennaio 2019 in seguito alla fusione tra la Cooperativa sociale Giovanile di Lavoro (nata nel lontano 1980) e la Cooperativa sociale Nuova Proposta (nata nel 1997) e grazie a questa duplice grande esperienza,

	MOGC 231 – PARTE GENERALE ALL-A			Rev 00
	CODICE ETICO			
	UNI ISO 9001	UNI EN ISO 14001	UNI ISO 45001	Pag 3/21

persegue lo scopo di favorire l'inserimento nel mondo lavorativo dei soggetti svantaggiati, quali portatori di handicap, persone che sviluppano disagi psichici o sociali e tutti gli altri elementi individuati dalla legge 38 del 1991.

I servizi svolti dalla Nuova Giovanile sono dunque indirizzati alla creazione di opportunità di lavoro per le persone svantaggiate: in questo senso, la quota degli inserimenti rispetto alle unità lavorative impiegate è superiore al 30%, la soglia minima prevista dalla legge.

La Nuova Giovanile è una Cooperativa sociale che lavora nel settore dei servizi di tipo A+B. La missione di fondo è quella di interpretare l'impresa come elemento di forte coesione sociale: in questo senso, la Cooperativa si impegna quotidianamente al massimo delle proprie possibilità per favorire l'inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati. Questo, unito all'alta professionalità dei propri addetti, è senz'altro l'elemento di fondo che la contraddistingue.

I servizi che la Cooperativa svolge riguardano anche importanti compiti di interesse pubblico e privato, che spaziano dai servizi ambientali alla realizzazione e manutenzione di aree verdi, senza dimenticare le pulizie civili e industriali, l'edilizia, i servizi cimiteriali e l'apporto fornito nel settore culturale.

Oggi la Cooperativa è dunque un punto di riferimento che opera lungo tutta la Val di Cornia, svolgendo ogni giorno con passione, competenza e professionalità un lavoro di notevole rilevanza per la collettività.

La Nuova Giovanile può:

- aderire ad organizzazioni mutualistiche nazionali o locali e relativi organismi di collegamento; può altresì aderire ad altre cooperative o consorzi o società, cooperative finanziarie, che la possano agevolare nei programmi, accettando o rilasciando all'occorrenza garanzie fideiussorie;
- compiere tutte le operazioni commerciali, finanziarie, industriali, mobiliari ed immobiliari e potrà concedere fideiussioni, avalli, cauzioni e garanzie in genere anche a favore di terzi purché connesse con l'oggetto sociale;
- chiedere finanziamenti e contributi allo Stato, a Regioni ed altri enti e persone pubbliche e private;
- stipulare convenzioni con privati e con enti ed aziende pubbliche o a partecipazione pubblica, con particolare riferimento a Stato, Regioni, Comuni, Università ed istituti universitari, per i servizi ad esse relativi;
- adottare procedure di programmazione pluriennale per lo sviluppo e l'ammodernamento aziendale ai sensi dell'art.5 della legge 59/1992.

## 1.2 Il sistema di gestione della Cooperativa

Nel tempo tutti i soci e dipendenti della Nuova Giovanile hanno dimostrato moralità, onestà competenza ed abilità lavorative in ciascuno dei settori intrapresi, impegnandosi concretamente nell'accrescimento e nel consolidamento societario. Questo è stato il principale successo della società che anno dopo anno ha permesso di acquisire un'ampia disponibilità di personale esperto ed un ingente parco macchine, impianti ed attrezzature che gli permette la corretta esecuzione dei lavori intrapresi.

	MOGC 231 – PARTE GENERALE ALL-A			Rev 00
	CODICE ETICO			
	UNI ISO 9001	UNI EN ISO 14001	UNI ISO 45001	Pag 4/21

Oggi la Cooperativa è in grado di eseguire lavori anche di una certa complessità e ciò è stato possibile anche grazie all'impegno e alla capacità della società di dotarsi di molteplici ed adeguate certificazioni di qualità.

Attualmente la Cooperativa è certificata:

- UNI EN ISO 9001:2015 Sistema di Gestione per la Qualità certificazione conseguita per la prima volta nell'anno 2001 aggiornata anno dopo anno;
- UNI EN ISO 14001:2015 Sistema di Gestione Ambientale certificazione conseguita nel 09/2018;
- UNI EN ISO 45001:2018 Sistema di Gestione per la salute e la Sicurezza sul Lavoro conseguita nel 09/2019;

La società Cooperativa è iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali nelle categorie 2-bis e 9 C.

La società Cooperativa ha implementato un Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro al fine di creare un ambiente di lavoro sano e sicuro, mantenendo sotto controllo l'intera azienda e tutelando la salute e sicurezza dei lavoratori negli ambienti di lavoro dando a questo principio un grande significato e spessore culturale. Oggi la società Cooperativa è un'impresa competitiva ad ogni livello, apprezzata e richiesta sia in ambito pubblico che privato, e questo grazie al fatto che la Cooperativa possiede, tra le varie, qualità come: una grande carica ideale, abbinata a competenze professionali, capacità organizzative e trasparenza commerciale unanimemente riconosciute.

La Cooperativa ha sede legale in Campiglia Marittima (LI), Via dei Muratori 21.  
La Cooperativa è retta da un Consiglio di Amministrazione, che si rinnova ogni tre esercizi.

### 1.3 Impostazione etica dell'attività

E' convincimento della Cooperativa che la conduzione delle proprie attività, di rilevante interesse sociale - sia per quanto riguarda le attività di gestione sopra descritte sia per quanto riguarda la gestione di fondi o contributi di provenienza pubblica - debba essere improntata su valori etici, contribuendo a diffondere una immagine di affidabilità, correttezza e trasparenza delle attività poste in essere nel perseguimento dei propri obiettivi.

L'attività della Cooperativa e, in particolare, la sua missione richiedono che i rapporti con l'esterno siano improntati a una puntuale osservanza delle leggi, delle regole di mercato e dei principi ispiratori della concorrenza leale, nel rispetto degli interessi legittimi dei propri stakeholder.

Si rende pertanto necessario individuare e definire quei valori che tutti i destinatari del Codice Etico - amministratori, revisori, dipendenti, collaboratori interni o esterni, a qualunque livello e senza alcuna eccezione, clienti, fornitori e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente instaurano rapporti o relazioni con la Cooperativa, operando per il perseguimento dei suoi obiettivi - devono condividere, accettando responsabilità, ruoli e modelli di condotta dell'agire in nome e/o per conto della Cooperativa stessa.

	MOGC 231 – PARTE GENERALE ALL-A			Rev 00
	CODICE ETICO			
	UNI ISO 9001	UNI EN ISO 14001	UNI ISO 45001	Pag 5/21

#### 1.4 Emanazione del Codice Etico

L'emanazione del Codice Etico è uno degli strumenti posti in essere dalla Cooperativa al fine di garantire la diffusione e l'osservanza di principi, norme e standard generali di comportamento atti alla salvaguardia dei valori etici di riferimento.

Il Codice Etico è uno degli elementi indispensabili del Modello organizzativo gestionale di cui la Cooperativa ha deciso di dotarsi, a seguito dell'emanazione del D. Lgs n. 231/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

Il Codice Etico della Cooperativa contiene pertanto anche disposizioni tese specificamente a prevenire la commissione dei reati considerati dal sopra citato decreto.

Gli amministratori, i revisori, i dipendenti e collaboratori a qualunque livello della Cooperativa devono pertanto astenersi dal porre in essere, contribuire o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle previste dal citato decreto n. 231, possano anche solo favorirli.

#### 1.5 Comportamenti non etici e il valore della reputazione

Non sono etici quei comportamenti assunti da chiunque - singolo o organizzazione - per conto della Cooperativa, che costituiscono violazione delle regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali. Nella gestione delle attività, i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia e possono favorire atteggiamenti ostili nei confronti della Cooperativa.

La buona reputazione favorisce i rapporti con gli interlocutori istituzionali, commerciali, imprenditoriali e finanziari, attrae le migliori risorse umane e consolida l'affidabilità nei confronti dei creditori e la serenità dei rapporti con i fornitori e i terzi.

#### 1.6 Gli stakeholder

Sono stakeholder quei soggetti - individui, gruppi, organizzazioni, istituzioni - il cui apporto concorre alla realizzazione della missione sociale della Cooperativa o che, comunque, hanno interesse al suo perseguimento. In senso generale sono considerati stakeholder tutti coloro i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti o indiretti delle attività della Cooperativa; rientrano in quest'ambito anche le associazioni e le istituzioni, nazionali, internazionali e comunitarie.

Il mantenimento, lo sviluppo di rapporti fiduciosi e la reciproca cooperazione con gli stakeholder è quindi interesse primario della Cooperativa, anche al fine della reciproca soddisfazione delle parti coinvolte.

#### 1.7 Ambito di applicazione

Sono destinatari del Codice Etico:

- i componenti degli Organi statutari;
- i dipendenti che hanno un rapporto di lavoro subordinato con la Cooperativa;

	MOGC 231 – PARTE GENERALE ALL-A			Rev 00
	CODICE ETICO			
	UNI ISO 9001	UNI EN ISO 14001	UNI ISO 45001	Pag 6/21

- i collaboratori che hanno un rapporto di collaborazione a progetto o coordinata e continuativa con la Cooperativa , compresi i consulenti e tutti coloro che entrano in rapporto con la Cooperativa ;
- i fornitori ed in genere i terzi che svolgano attività nell’interesse e/o a vantaggio della Cooperativa.

Per indicare i soggetti tenuti all’osservanza del presente Codice Etico si fa pertanto riferimento, sinteticamente, ai “destinatari”.

A tutti i destinatari è fornita un’adeguata informativa circa i contenuti del Codice Etico in modo da consentirne la più scrupolosa osservanza per tutta la durata del rapporto con la Cooperativa . In particolare, il Codice Etico è portato a conoscenza dei membri degli Organi della Cooperativa , dei suoi dipendenti e di tutti coloro con i quali la Cooperativa intrattiene rapporti correnti, continuativi o meno, attraverso strumenti di comunicazione adeguati, ed è disponibile al pubblico sul sito internet della Cooperativa [www.nuovagiovanile.it](http://www.nuovagiovanile.it);

In ogni rapporto commerciale, tutte le controparti devono essere informate dell’esistenza e dei contenuti delle disposizioni di cui al presente Codice Etico e sono tenute a rispettarle. L’osservanza del presente Codice Etico da parte dei destinatari presuppone, altresì, l’osservanza di tutti i regolamenti interni di volta in volta approvati dagli Organi competenti.

Al fine di garantire il rispetto delle norme e dei principi espressi e di verificare il funzionamento e l’efficacia del Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01 adottato dalla Cooperativa , è istituito un *Organismo di Vigilanza*, un *Sistema Sanzionatorio* ed un sistema di *Whistleblowing* che prevede e disciplina le ipotesi di commissione di illeciti e prevede l’irrogazione di idonee sanzioni ed anche un idoneo sistema per segnalare anche in forma anonima, le condotte che potenzialmente potrebbero integrare violazioni del modello 231 e del codice etico.

Tutti i destinatari del presente Codice Etico hanno l’obbligo di conoscere le norme vigenti, di astenersi da comportamenti ad esse contrari e di rivolgersi a un superiore o all’Organismo di Vigilanza per chiarimenti, segnalando eventuali violazioni da parte di esponenti e rappresentanti, dipendenti, collaboratori o terzi (ivi compresi partners e fornitori).

I destinatari del Codice devono inoltre collaborare con le strutture deputate a verificare le violazioni e informare le controparti dell’esistenza del Codice stesso.

## 2. PRINCIPI ETICI

### 2.1 Pari opportunità, onestà e rispetto delle norme

La garanzia del principio delle pari opportunità per l’accesso alle attività ed ai servizi erogati dalla Cooperativa e l’onestà, rappresentano i principi etici di riferimento per tutte le attività poste in essere dalla Cooperativa per il compimento della propria missione.

Nell’ambito della loro attività professionale, i collaboratori, i fornitori, e tutti i soggetti che operano in nome e per conto della Cooperativa sono tenuti a rispettare le leggi vigenti nazionali e comunitarie, e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale. In nessun caso e’ giustificata o tollerata dalla Cooperativa una condotta in violazione di tali norme, anche qualora fosse perseguita nell’interesse della Cooperativa stessa.

	MOGC 231 – PARTE GENERALE ALL-A			Rev 00
	CODICE ETICO			
	UNI ISO 9001	UNI EN ISO 14001	UNI ISO 45001	Pag 7/21

## 2.2 Non discriminazione

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi interlocutori, la Cooperativa non consente alcun tipo di discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche o alle credenze religiose dei suoi interlocutori. Inoltre, viene assicurato il rispetto dell'integrità fisica, culturale e morale di tutte le persone con cui la Cooperativa si relaziona, oltre alla garanzia di condizioni di lavoro sicure e salubri. In particolare, è tutelato e promosso il valore del capitale umano, al fine di migliorare e accrescere le competenze possedute dai propri dipendenti.

Non sono tollerate richieste e minacce che inducano Amministratori, dipendenti e collaboratori esterni ad agire contro la legge o contro il Codice Etico.

## 2.3 Prevenzione della corruzione

La Cooperativa, nella conduzione delle sue attività, vieta qualunque azione nei confronti o da parte di terzi in grado di ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio ed a tal fine si impegna a mettere in atto le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e altre condotte idonee a integrare il pericolo di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01.

A tal riguardo la Cooperativa, fermo restando quanto più appresso specificato per quanto concerne i rapporti con la Pubblica Amministrazione e tra privati, non consente di corrispondere o accettare somme di denaro, doni o favori a/da parte di terzi, allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Cooperativa stessa; è invece consentito accettare o offrire doni che rientrino nei consueti usi di ospitalità, cortesia e per particolari ricorrenze.

## 2.4 Salute, sicurezza e valore delle risorse umane

Il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona rappresenta valore etico di riferimento della Cooperativa. I dipendenti di qualunque livello ed i collaboratori sono una risorsa indispensabile per il successo della missione della Cooperativa.

La Cooperativa tutela e promuove il valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio delle competenze possedute da ciascun dipendente e collaboratore; garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri. La Cooperativa sostiene e rispetta i diritti umani, in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU.

## 2.5 Correttezza nei rapporti con i dipendenti e collaboratori

La Cooperativa garantisce che, nell'applicazione di regole gerarchiche nei rapporti con i dipendenti e collaboratori, non si manifestino occasioni in cui l'esercizio del principio di autorità sia lesivo della dignità, della professionalità e della autonomia del lavoratore ed opera le proprie scelte di organizzazione salvaguardando il valore professionale di dipendenti e collaboratori.

	MOGC 231 – PARTE GENERALE ALL-A			Rev 00
	CODICE ETICO			
	UNI ISO 9001	UNI EN ISO 14001	UNI ISO 45001	Pag 8/21

## 2.6 Conflitti d’interesse

La Cooperativa si impegna a mettere in atto misure idonee ad evitare che i soggetti coinvolti nelle transazioni siano in conflitto di interesse.

Si intende sussistente una situazione di conflitto d’interesse sia nel caso in cui un dipendente o collaboratore con il proprio comportamento persegua interessi diversi da quello della missione aziendale o si avvantaggi personalmente di opportunità d’affari dell’impresa, sia nel caso in cui i rappresentanti degli *stakeholder* (riuniti in gruppi, associazioni, istituzioni pubbliche o private), agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

## 2.7 Patrimonio della Cooperativa e interessi dei terzi

La tutela dell’integrità del patrimonio della Nuova Giovanile , degli interessi dei creditori e in genere dei terzi, fa parte della tradizione etica di riferimento della Cooperativa .

## 2.8 Rapporto con i media

Coerentemente con i principi di trasparenza e completezza dell’informazione, la comunicazione della Cooperativa verso l’esterno è improntata al rispetto del diritto all’informazione.

Oltre a rendere pubblico, conformemente a quanto previsto dalle normative vigenti, il proprio bilancio di esercizio la Cooperativa s’impegna a rendere note anche a mezzo internet le informazioni utili alla piena comprensione delle attività svolte, dei possibili effetti per la collettività e dei programmi futuri. In nessun caso i destinatari si prestano a divulgare notizie false e tendenziose, riguardanti sia le attività della Cooperativa sia le risultanze delle attività professionali o le relazioni con gli *stakeholder* in generale.

I rapporti tra la Cooperativa e i *mass media* spettano alle funzioni aziendali espressamente designate e devono essere svolti in coerenza con la politica di comunicazione definita dalla Cooperativa . I destinatari non possono pertanto fornire informazioni ai rappresentanti dei *mass media* senza l’autorizzazione delle funzioni competenti.

Nel caso di partecipazioni a convegni in qualità di relatore, pubblici interventi e pubblicazioni in genere, gli interessati devono essere preventivamente autorizzati dalla Cooperativa .

## 2.9 Rapporto con l’ambiente

La Cooperativa è consapevole che l’ambiente può rappresentare un vantaggio competitivo in un mercato sempre più allargato ed esigente. Per tale motivo, svolge le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente e ponendosi come obiettivo il miglioramento delle prestazioni in ambito ambientale. Gestisce le proprie attività minimizzando gli impatti ambientali e ottimizzando l’uso delle risorse naturali.

La Cooperativa si impegna a contribuire allo sviluppo sostenibile, anche attraverso il costante monitoraggio dei processi aziendali; la progressiva individuazione di soluzioni operative che comportino il minore impatto ambientale possibile. Tutte le attività della Cooperativa sociale devono essere svolte in modo conforme a quanto previsto dalle norme in materia ambientale. Particolare

	MOGC 231 – PARTE GENERALE ALL-A			Rev 00
	CODICE ETICO			
	UNI ISO 9001	UNI EN ISO 14001	UNI ISO 45001	Pag 9/21

attenzione viene rivolta alla raccolta differenziata dei rifiuti e alle attività da mettere in atto affinché essi siano avviati ad un efficace smaltimento.

## 2.10 Principi etici dello scopo mutualistico.

Principi etici propri della cooperativa sono la mutualità, la solidarietà e la democrazia. La Cooperativa sociale nel suo operare s'ispira e rispetta questi principi:

- **Mutualità:** è una caratteristica fondamentale dell'ente cooperativo e come tale va considerata sotto il duplice aspetto di mutualità interna ed esterna. La prima si realizza attraverso la fornitura di beni, servizi e occasioni di lavoro direttamente ai membri dell'organizzazione a condizioni maggiormente favorevoli rispetto a quelle di mercato. La mutualità esterna, invece, identifica la Cooperativa come fonte di atti mutualistici e solidaristici che riversano i loro effetti verso l'esterno, in particolare verso il sistema cooperativo e verso la collettività o determinate categorie della popolazione.
- **Solidarietà:** Le cooperative attuano forme di solidarietà finalizzate alla promozione dello sviluppo ed al consolidamento delle imprese sul mercato, così come previsto dalla legge n. 59 del 1992 che all'art. 11 istituisce i fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione.
- **Democrazia:** Il principale strumento per assicurare il funzionamento democratico delle cooperative è il cosiddetto "voto capitaro", detto altrimenti "una testa, un voto". In base a questo principio ogni socio ha diritto a un voto in assemblea, indipendentemente dal valore della propria quota di capitale sociale. I soci persone giuridiche hanno diritto ad un voto in assemblea. In applicazione del principio in questione è vigente la regola secondo cui occorre un giudizio motivato sull'ammissione o sul diniego di ammissione nei confronti di nuovi soci.
- **Gestione democratica e partecipata:** Ogni socio della Cooperativa sociale ha il diritto di partecipare al governo della Cooperativa sociale esprimendo la propria volontà attraverso gli organi sociali, quali Assemblee, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale oltre che ad altre forme di partecipazione autorizzate dal C.d.A. o dall'Assemblea.
- **Trasparenza gestionale:** Affinché democrazia e partecipazione siano effettive è necessario che le informazioni operative, economiche, gestionali, di risultato vengano messe a disposizione dei Soci, dei Lavoratori e di tutti gli interlocutori. La Cooperativa sociale riconosce il valore della corretta informazione sul governo e sulla gestione societaria e contabile e per questo si impegna, tra l'altro, a redigere e a rendere noto il bilancio sociale.

## 3. LINEE GUIDA, NORME E STANDARD GENERALI DI CONDOTTA

### 3.1 Soci e corporate governance

#### 3.1.1 Relazioni con i Soci

La Cooperativa Nuova Giovanile si adopera affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza, sia diffusa e consapevole e che a tutti sia riconosciuta parità d'informazione.

	MOGC 231 – PARTE GENERALE ALL-A			Rev 00
	CODICE ETICO			
	UNI ISO 9001	UNI EN ISO 14001	UNI ISO 45001	Pag 10/21

### 3.1.2 Gli organi sociali

L'attività degli Organi Sociali è improntata al pieno rispetto delle regole sancite dallo Statuto e dalla legislazione vigente nazionale e comunitaria.

### 3.1.3 Gli organi amministrativi- I doveri dei singoli

I soggetti eletti o nominati a funzioni amministrative sono tenuti:

- a impegnarsi attivamente affinché la Cooperativa possa trarre beneficio dalle loro specifiche competenze;
- a una partecipazione continuativa ai lavori degli Organi Collegiali, Consiglio di Amministrazione e riunioni assembleari, denunciando tempestivamente qualsiasi situazione di conflitto d'interesse che li veda coinvolti;
- alla riservatezza delle informazioni acquisite nello svolgimento del proprio mandato;
- a far prevalere sempre l'interesse della missione sociale rispetto all'interesse particolare del singolo.

## 3.2 Trasparenza, completezza e riservatezza delle informazioni

La Cooperativa si impegna a gestire il flusso dell'informazione verso gli *stakeholder* in modo che lo stesso risponda ai requisiti di veridicità, completezza e accuratezza, anche relativamente ai dati a contenuto finanziario, contabile o gestionale.

La Cooperativa assicura altresì la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, definendo e aggiornando continuamente le specifiche procedure e le misure di sicurezza, richieste dalla legge, per il trattamento dei dati personali, comuni e sensibili.

Tutti coloro che, nell'esercizio delle proprie funzioni lavorative, si trovano ad avere la disponibilità di informazioni e dati riservati sono tenuti a usare tali dati solo ai fini consentiti dalle leggi.

Qualsiasi informazione relativa alla Cooperativa, acquisita o elaborata dal destinatario nello svolgimento o in occasione del proprio rapporto con la Cooperativa, ha natura riservata e non può essere utilizzata, comunicata a terzi o diffusa senza l'osservanza di specifici iter autorizzativi. Nella nozione di informazioni riservate rientrano tutti i dati, le conoscenze, gli atti, i documenti, le relazioni, gli appunti, gli studi, i disegni, le fotografie e qualsiasi altro materiale attinente all'organizzazione ed ai beni aziendali, alle operazioni finanziarie, alle attività di ricerca e sviluppo, nonché ai procedimenti giudiziari ed amministrativi relativi alla Cooperativa.

Per informazione riservata si intende altresì qualsiasi informazione confidenziale concernente fatti o circostanze non di pubblico dominio, di particolare rilevanza sotto il profilo organizzativo, patrimoniale, finanziario, economico o strategico, sia che riguardi la Cooperativa che gli enti o i partner della stessa. L'obbligo di riservatezza rimane in vigore anche dopo la cessazione del rapporto con la Cooperativa, in conformità alla normativa vigente. Qualsiasi informazione riservata deve essere conservata in luoghi inaccessibili a persone non autorizzate.

	MOGC 231 – PARTE GENERALE ALL-A			Rev 00
	CODICE ETICO			
	UNI ISO 9001	UNI EN ISO 14001	UNI ISO 45001	Pag 11/21

### 3.3 Realizzazione del sistema

La realizzazione di un sistema interno efficace ai fini del D. Lgs. n. 231/01, è affidata a tutta la struttura organizzativa al fine di rendere partecipi tutti i lavoratori sugli aspetti di loro competenza. Ognuno nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, è tenuto alla rigorosa osservanza delle procedure aziendali.

### 3.4 Personale dipendente e non.

#### 3.4.1 Selezione

La valutazione del personale da assumere, o in collaborazione, è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, rispetto a quelli attesi ed alle esigenze interne, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. La Direzione Generale adotta, nell'attività di selezione, opportune misure al fine di evitare favoritismi ed agevolazioni di ogni sorta ed effettua un'attenta selezione basata, oltre che sugli aspetti cogenti, anche su aspetti preferenziali deliberati dal CdA

#### 3.4.2. Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con formale contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente.

Per la costituzione del rapporto di lavoro il collaboratore deve sottoscrivere il relativo contratto, nonché l'impegno al rispetto di quanto previsto dal Codice Etico; il soggetto viene altresì esaurientemente informato riguardo:

- le caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- gli elementi normativi e contributivi del contratto;
- la normativa e le procedure in uso presso la Cooperativa, per la prevenzione dei possibili rischi per la salute, derivanti dall'attività lavorativa.

#### 3.4.3. Gestione del personale

Nella gestione del personale la Cooperativa bandisce qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dello stesso. Nell'ambito dei processi di gestione del personale, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra le esigenze della Cooperativa e i profili dei lavoratori nonché su considerazioni di merito. Lo stesso vale per l'accesso a ruoli o incarichi diversi.

Nell'ambito delle proprie funzioni, i dipendenti sono tenuti a rispettare le norme dell'ordinamento giuridico in cui essi operano e devono in ogni caso astenersi dal commettere violazioni di legge, soprattutto (ma non solo) nei casi in cui tali violazioni siano soggette a pene detentive, pecuniarie o sanzioni amministrative.

Inoltre, i dipendenti devono osservare, oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà, anche le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti collettivi e nei regolamenti loro applicabili. Ciascun dipendente lavora con donne e uomini di origini, cultura, religione, orientamento e scelte

	MOGC 231 – PARTE GENERALE ALL-A			Rev 00
	CODICE ETICO			
	UNI ISO 9001	UNI EN ISO 14001	UNI ISO 45001	Pag 12/21

diverse. Non compie atti di discriminazione, molestie od offese (sessuali, personali o di altra natura) di alcun genere, ispirando ogni proprio comportamento ai valori fissati dalla Costituzione Italiana. In particolare, nello svolgimento dei propri compiti il lavoratore si impegna a garantire il rispetto della riservatezza dei clienti e di ogni altra realtà con cui entra in contatto astenendosi da comportamenti che possano pregiudicare la buona immagine della Cooperativa e l'efficienza ed efficacia dei servizi forniti.

#### 3.4.4. Utilizzo dei beni aziendali

Ciascun destinatario è direttamente e personalmente responsabile della protezione e conservazione dei beni e delle risorse, materiali o immateriali, affidategli per espletare i suoi compiti, nonché dell'utilizzo delle stesse in modo conforme all'interesse della Cooperativa. Ciascun dipendente deve porre la massima attenzione nello svolgimento della propria attività, osservando strettamente tutte le misure di sicurezza e di prevenzione stabilite o suggerite dalla particolarità del lavoro, dall'esperienza e dalla tecnica, ex art. 2087 c.c., onde evitare ogni possibile rischio per sé e per i propri collaboratori e colleghi.

La pianificazione tecnica dei luoghi di lavoro, delle attrezzature e dei processi deve essere improntata al più alto livello di rispetto delle vigenti normative in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e di prevenzione dei relativi rischi.

I beni aziendali della Cooperativa e, in particolare, gli impianti, le attrezzature situate nei luoghi di lavoro (es. telefoni, fotocopiatrici, PC compreso software e Internet/Intranet, macchine, utensili, ecc.) sono utilizzati esclusivamente per ragioni di servizio, ai sensi della normativa vigente. In nessun caso è consentito utilizzare i beni aziendali e, in particolare, le risorse informatiche e di rete della Cooperativa per finalità contrarie a norme imperative di legge, all'ordine pubblico o al buon costume, nonché per commettere o indurre alla commissione di reati o comunque all'odio razziale, all'esaltazione della violenza o alla violazione dei diritti umani, in generale ai valori dettati dalla Costituzione italiana e comunque di qualsivoglia attività o azione lesiva dell'immagine o degli interessi della Cooperativa.

Non è consentito effettuare registrazioni o riproduzioni audiovisive, elettroniche, cartacee o fotografiche di documenti aziendali, salvo nei casi in cui tali attività rientrino nel normale svolgimento delle funzioni affidate.

Tutti i destinatari sono tenuti alla scrupolosa osservanza delle disposizioni del presente Codice finalizzate a garantire e tutelare il patrimonio informativo e a rispondere a precisi obblighi di legge. La Cooperativa si riserva il diritto di sanzionare ogni accertata violazione delle regole dettate.

#### 3.4.5. Salute e sicurezza

La Cooperativa si impegna a preservare soprattutto con azioni preventive, la salute e sicurezza dei lavoratori. A tal fine si adopera a promuovere e diffondere la cultura della sicurezza sul lavoro. I collaboratori si impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento, in tema di salute e sicurezza, e dal presente codice.

	MOGC 231 – PARTE GENERALE ALL-A			Rev 00
	CODICE ETICO			
	UNI ISO 9001	UNI EN ISO 14001	UNI ISO 45001	Pag 13/21

#### 3.4.6. Documentazione delle operazioni

Tutte le transazioni e le operazioni effettuate devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione ed autorizzazione delle medesime. Per ogni operazione deve esistere un adeguato supporto documentale, al fine di poter procedere all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni medesime e consentano di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

#### 3.4.7. Rispetto ed integrità

Ciascun destinatario riconosce e tutela la dignità personale, la sfera privata ed i diritti di personalità di qualsiasi individuo con cui entri in rapporto. Nello svolgimento delle proprie funzioni, ciascun destinatario si comporta con trasparenza ed onestà, assumendosi le responsabilità che gli competono in ragione delle proprie funzioni. Ciascun destinatario persegue, nella propria attività all'interno di Cooperativa, la missione filantropica e i valori della Cooperativa ed è onesto e trasparente nelle strategie, negli obiettivi e nelle operazioni, si attiene alle direttive legali vigenti ed evita conflitti di interesse. Tiene in considerazione nel modo più ampio le implicazioni etiche del proprio lavoro, in modo da evitare conseguenze negative non intenzionali. Ciascun destinatario osserva, in particolare, le regole della cortesia e della tolleranza, rispettando le differenze culturali e le diversità umane, di contesto e di esperienza. Le regole fissate valgono sia nei rapporti con gli altri destinatari, sia nei rapporti con terzi e in generale verso tutti gli stakeholders della Cooperativa.

#### 3.4.8. Formazione

La Cooperativa ritiene che la complessità sia delle problematiche affrontate che dell'organizzazione dei progetti e dei processi richieda un sostegno e un investimento continui. Per questo motivo la formazione è vista come un'attività non episodica ma strutturale, parte integrante dell'attività lavorativa, finalizzata a far crescere e tutelare il valore della conoscenza e della qualità professionale delle persone.

### 3.5. Collettività

#### 3.5.1 Responsabilità verso la collettività

La Cooperativa è consapevole della sua connotazione a preminente interesse sociale e, dei riflessi che l'attività posta in essere per il compimento della propria missione può avere sullo sviluppo economico e socio culturale del contesto di riferimento.

Per questo motivo, realizza le proprie finalità nel pieno rispetto dell'attività condotta dalle istituzioni, locali e nazionali, dalle associazioni, dalle comunità ecc., al fine di acquisire un alto livello di reputazione che contribuisca a legittimare in seno alla collettività il suo operato.

#### 3.5.2. Rispetto dell'ambiente

La Cooperativa si impegna nel compimento delle sue attività a contribuire in modo costruttivo alla tutela del patrimonio ambientale di riferimento.

	MOGC 231 – PARTE GENERALE ALL-A			Rev 00
	CODICE ETICO			
	UNI ISO 9001	UNI EN ISO 14001	UNI ISO 45001	Pag 14/21

### 3.5.3. Fornitori e prestatori di servizi

La Cooperativa richiede ai propri fornitori e ai prestatori di servizi in genere, il rispetto dei principi etici di riferimento contenuti nel presente documento.

Nella scelta dei fornitori, la Cooperativa tiene conto - oltre che della convenienza economica - anche della capacità tecnico/economica dei propri contraenti e della qualità dei servizi/forniture, valutandone globalmente l'affidabilità, con riferimento alla specificità delle prestazioni da rendere.

Le relazioni con i fornitori e con i prestatori di servizi (nei limiti d'importo stabiliti dalle procedure interne) sono regolate sempre da specifici contratti finalizzati a conseguire la massima chiarezza nella disciplina del rapporto.

### 3.5.4 Pubblica amministrazione

I rapporti con le Pubbliche Amministrazioni e Istituzioni Pubbliche sono di competenza esclusiva delle funzioni sociali a ciò preposte e autorizzate. I soggetti preposti ai rapporti con le Istituzioni Pubbliche e di Vigilanza devono mantenere la massima trasparenza, chiarezza e correttezza. Tali rapporti non devono indurre le Istituzioni Pubbliche e di Vigilanza a interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti.

La Cooperativa attraverso i propri dipendenti, collaboratori o rappresentanti non deve promettere, richiedere, offrire o ricevere doni o favori a/da pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, sia italiane che estere.

Non è pertanto ammessa, nei rapporti con pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio, alcuna forma di regalo o beneficio gratuito, promesso, richiesto, offerto o ricevuto che possa essere interpretata come eccedente i normali usi di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi operazione riconducibile all'attività della Cooperativa .

E' peraltro ammesso che, in occasione di particolari ricorrenze (es. festività natalizie), la Cooperativa possa omaggiare, secondo consuetudine, alcuni interlocutori, ivi compresi rappresentanti della Pubblica Amministrazione, con beni di modico valore o con pubblicazioni edite o curate dalla Cooperativa .

Al fine di non compiere atti in contrasto con le norme di legge o comunque pregiudizievoli dell'immagine e dell'integrità della Cooperativa , le operazioni sopra richiamate e la correlata gestione delle risorse finanziarie, devono essere intraprese solamente dalle funzioni specificamente autorizzate, nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi del Codice Etico e nella osservanza dei protocolli interni. Nel corso di una trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o di qualsiasi altro genere che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;

	MOGC 231 – PARTE GENERALE ALL-A			Rev 00
	CODICE ETICO			
	UNI ISO 9001	UNI EN ISO 14001	UNI ISO 45001	Pag 15/21

- assumere, alle proprie dipendenze ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti e/o affini fino al terzo grado), che abbiano partecipato personalmente e attivamente alla trattativa, o ad avallare le richieste effettuate dalla Cooperativa alla Pubblica Amministrazione.

Qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) commessa deve essere segnalata tempestivamente al Responsabile o all'organo di appartenenza e all'Organismo di Vigilanza.

#### 3.5.5. Corretta informativa alla pubblica amministrazione

Al fine di una corretta informativa nei confronti della Pubblica Amministrazione, la Cooperativa si impegna a:

- operare, con correttezza ed imparzialità, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti, con gli interlocutori istituzionali a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni della Cooperativa in maniera trasparente, rigorosa e coerente.

#### 3.5.6 Organi regolatori e di controllo

La Cooperativa dà piena e scrupolosa osservanza alle regole emesse dalle *Authority* regolatrici del mercato e/o dagli Organismi di vigilanza e controllo.

Per garantire la massima trasparenza, la Cooperativa ed i propri dipendenti e collaboratori si impegnano a non trovarsi in situazioni di conflitto di interessi con dipendenti di qualsiasi *Authority* e loro familiari.

#### 3.5.7 Rapporti tra i privati

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti.

Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla posizione definita dalle procedure interne e documentato in modo adeguato.

E' proibita l'accettazione di denaro da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti con la Cooperativa . Chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità non configurabili come atti di cortesia commerciale di modico valore, o la richiesta di essi da parte di terzi, dovrà respingerli e informare immediatamente il superiore, o l'organo del quale è parte.

	MOGC 231 – PARTE GENERALE ALL-A			Rev 00
	CODICE ETICO			
	UNI ISO 9001	UNI EN ISO 14001	UNI ISO 45001	Pag 16/21

### 3.5.8 Rapporti con l'amministrazione finanziaria

La Nuova Giovanile si impegna ad effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente e a collaborare, ove previsto, con l'Amministrazione finanziaria. Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale dell'Ente. Sono pertanto vietate espressamente quelle condotte criminose che possono comportare il coinvolgimento in sede penale dell'Ente ai sensi del D. Lgs. 231/ 2001.

## 4. Salute e sicurezza

La società Cooperativa considera un elemento essenziale la tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti nell'ambiente di lavoro; l'impresa è impegnata all'adozione di pratiche gestionali sistematicamente orientate alla sicurezza e salute sul lavoro per completare e razionalizzare l'applicazione del D. Lgs. 9.4.2008 n. 81 e successive modifiche (Testo Unico della Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro) ed è completato dalle procedure di controllo stabilite dal Modello Organizzativo previsto dal D.L.vo 231/'01 di cui il presente CODICE ETICO è parte integrante.

L'organizzazione si impegna al più scrupoloso rispetto di tutte le normative riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro per i dipendenti, i collaboratori e gli utenti. In particolare:

L'azienda assicura:

- La valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza;
- La programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni operative, nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- L'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico
- Il rispetto dei principi ergonomici dell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e di erogazione del servizio, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- La riduzione dei rischi alla fonte;
- La sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è oppure è meno pericoloso;
- La limitazione al minimo del numero di lavoratori che sono o che possono essere esposti al rischio;
- L'utilizzo limitato di agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- La priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuali
- Il controllo sanitario dei lavoratori
- L'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e spostamento ove possibile ad altra mansione
- L'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, per i dirigenti, i propositi, il RLS e di tutto il personale
- Le istruzioni adeguate ai lavoratori

	MOGC 231 – PARTE GENERALE ALL-A			Rev 00
	CODICE ETICO			
	UNI ISO 9001	UNI EN ISO 14001	UNI ISO 45001	Pag 17/21

- La partecipazione e la consultazione dei lavoratori e del RLS
- La programmazione delle misure ritenute opportune al fine di garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi
- Le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato
- L'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza
- La regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti con particolare riguardo agli eventuali dispositivi di sicurezza in conformità all'indicazione dei rispettivi fabbricanti
- Le adeguate istruzioni ai dipendenti, ai collaboratori ed agli utenti e formazione agli stessi secondo quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicato al personale

Obiettivo della Cooperativa è quello di proteggere le proprie risorse umane; a tal fine la Cooperativa sarà attenta all'evoluzione degli scenari di riferimento ed al conseguente mutamento delle minacce, realizza interventi di natura tecnica ed organizzativa attraverso:

- a) l'adozione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza;
- b) una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- c) l'adozione delle migliori tecnologie;
- d) il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- e) l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

## 5. Doveri dei dipendenti

### 5.1 GENERALITA' – DOVERI CONTRATTUALI

Per la società Cooperativa i contratti collettivi di riferimento sono diversi a seconda dell'inquadramento specifico di settore, questi i principali:

- Settore Edilizia: C.C.N.L. Edile – industria;
- Settore Agricoltura:
- Settore Pulizie:
- Settore commercio e servizi

Tutti i contratti di lavoro conclusi tra la società Cooperativa e i propri dipendenti richiamano i rispettivi CCLN / C.P. Il predetto quadro contrattuale, oltre al codice civile a alle leggi vigenti applicabili al settore, costituiscono fonte di precisi obblighi per i dipendenti, i quali sono tenuti a rispettarli con puntualità, lealtà e diligenza, anche per le finalità sottese al Sistema ex D. L.vo 231/'01. di cui il presente Codice Etico è parte.

Ogni dipendente è pertanto tenuto:

- a conoscere e rispettare gli accordi contrattuali, la normativa vigente, la politica aziendale come risultante dal Sistema di gestione Qualità Sicurezza e Ambiente, nonché i principi contenuti nel presente Codice Etico;
- ad attenersi alle disposizioni e direttive impartite dall'impresa e dai soggetti investiti delle relative responsabilità, rispettando scrupolosamente gli obblighi inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

	MOGC 231 – PARTE GENERALE ALL-A			Rev 00
	CODICE ETICO			
	UNI ISO 9001	UNI EN ISO 14001	UNI ISO 45001	Pag 18/21

- ad assicurare ai dirigenti e/o ai propri responsabili e comunque a tutti i colleghi, la massima collaborazione, eseguendo con diligenza, attenzione, scrupolo e competenza le mansioni ed i compiti assegnati e contribuendo a risolvere ed eliminare, anche con segnalazioni ed informative tempestive e dettagliate, gli eventuali problemi e/o difformità rilevate, nonché segnalando tempestivamente le violazioni delle regole del presente Codice Etico e comunque delle procedure fissate dal Sistema ex D. Lvo 231/01 di cui dovesse avere conoscenza diretta o anche notizia indiretta;
- a mantenere in ogni situazione lavorativa e, in particolare, per il perseguimento degli interessi della società Cooperativa una condotta improntata a rettitudine e scrupoloso rispetto della Legge.

## 5.2 TRASPARENZA E RISPETTO DEI DOVERI DI RISERVATEZZA

Le attività dei dipendenti devono essere improntate alla massima trasparenza, sicché ogni azione e decisione possa essere documentata e giustificata. Ogni dipendente della Cooperativa è tenuto ad applicare i principi del CODICE ETICO e a promuoverne la conoscenza verso coloro – soggetti interni e/o esterni alla Azienda - con cui si intrattengono rapporti nell’ambito lavorativo.

Ai dipendenti è fatto obbligo essenziale di operare con i terzi con il massimo rispetto dei principi della riservatezza e degli adempimenti in tema di tutela della privacy degli interessati.

Ogni dipendente è tenuto altresì al rigoroso rispetto del dovere di riservatezza circa tutto quanto appreso nell’ambito interno della società, come – a puro titolo esemplificativo e senza che ciò costituisca un elenco esaustivo: dati, documenti, progetti, trattative, iniziative, proposte, accordi e comunque qualsiasi notizia o fatto, anche futuro e incerto, attinente la sfera di attività della società Cooperativa , che non sia di pubblico dominio.

La società Cooperativa fornisce servizi che si svolgono in parte presso il domicilio o le sedi della clientela: pertanto a tutti i lavoratori e a tutte le parti interessate è fatto obbligo di operare con il massimo rispetto dei principi della riservatezza e di quanto disposto dalle normative in vigore in materia di trattamento dei dati – privacy (GDPR 679/2016 e s.m.i.).

Ogni dipendente è tenuto altresì al rigoroso rispetto del dovere di riservatezza circa tutto quanto appreso nell’ambito interno dell’azienda, come – a puro titolo esemplificativo e senza che ciò costituisca un elenco esaustivo: dati, documenti, progetti, trattative, iniziative, proposte, accordi e comunque qualsiasi notizia o fatto, anche futuro e incerto, attinente la sfera di attività della società Cooperativa , che non sia di pubblico dominio.

## 5.3 CONFLITTO DI INTERESSI

Tutti i dipendenti sono tenuti ad evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse, tra attività economiche personali o familiari e mansioni o incarichi attribuitigli dalla società Cooperativa ; il conflitto di interessi può esemplificativamente (e senza esaustività) verificarsi in situazioni in cui vi sia un interesse economico personale o un profitto o vantaggio diretto indiretto con o senza danno per la società Cooperativa derivante dall’espletamento dell’attività lavorativa.

E’ quindi fatto espresso divieto ai dipendenti della società Cooperativa di:

	MOGC 231 – PARTE GENERALE ALL-A			Rev 00
	CODICE ETICO			
	UNI ISO 9001	UNI EN ISO 14001	UNI ISO 45001	Pag 19/21

- accettare incarichi esterni che pongano la società Cooperativa, ai sensi e per gli effetti dell'art. 17 L. 109/94 e s.m., nella condizione di non poter prendere parte a procedure ad evidenza pubblica;
- accettare denaro, regalie o favori di qualsiasi natura da persone, aziende o enti che sono o intendono entrare in rapporti d'affari con la società Cooperativa o che siano concorrenti commerciali della stessa;
- abusare o ingenerare false convinzioni in relazione alla propria posizione, ruolo o poteri all'interno della società Cooperativa.

In casi dubbi o di potenziale conflitto d'interessi il dipendente dovrà darne immediata comunicazione alla Cooperativa per le valutazioni di competenza.

## 6. Prevenzione, Controllo Interno e Organismo di vigilanza ex d.lgs. 231/01

La Cooperativa Nuova Giovanile nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, si impegna ad adottare idonee misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole del presente Codice Etico da parte di qualunque soggetto che agisca per la Cooperativa stessa.

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa la Società Cooperativa ha adottato e, ove possibile, si impegna ad adottare un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza e adotta ed attua modelli di organizzazione, gestione e controllo contemplanti misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento del presente Codice Etico ed a individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

In quest'ambito esplicano un'efficace funzione preventiva l'adozione del sistema di gestione integrata enunciato in premessa, correttamente certificato tramite audit degli enti certificatori in materia di Qualità, Sicurezza e Ambiente.

La società Cooperativa si impegna ad adottare idonee modalità di controllo della conformità dei comportamenti di chiunque agisce per la Società o nel suo ambito alle previsioni della normativa vigente ed alle regole di comportamento del presente Codice Etico.

I modelli vengono sottoposti a verifica periodica e sono modificati nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni o si verificano mutamenti dell'organizzazione o delle attività della Società.

La società Cooperativa si avvale per l'istruttoria conseguente alla segnalazione delle violazioni ed al relativo trattamento, di un soggetto preposto al controllo interno, le cui funzioni sono assunte dall'ORGANISMO DI VIGILANZA istituito ai sensi del D.Lgs 231/2001.

L'O.D.V., nell'ambito delle proprie competenze, provvede a:

- stabilire le procedure per la segnalazione delle violazioni e per il loro trattamento;

	MOGC 231 – PARTE GENERALE ALL-A			Rev 00
	CODICE ETICO			
	UNI ISO 9001	UNI EN ISO 14001	UNI ISO 45001	Pag 20/21

- ricevere, analizzare e verificare le segnalazioni, garantendo la riservatezza per i segnalatori di eventuali violazioni;
- proporre al Consiglio di Amministrazione i provvedimenti conseguenti a violazioni significative;
- organizzare efficaci azioni di comunicazione, formazione, spiegazione per la divulgazione e la comprensione del Codice;
- provvedere alla periodica revisione e all'aggiornamento del Codice proponendo eventuali modifiche all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- effettuare le opportune verifiche periodiche in merito all'effettiva applicazione del Modello Organizzativo ex D. L.vo 231/01 e al rispetto dei principi del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza, istituito secondo i dettami del D. Lgs. n. 231/2001 ha quindi il compito di vigilare sul rispetto, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello organizzativo-gestionale per la prevenzione dei reati previsti dallo stesso decreto, nonché sul rispetto dei principi etici enunciati nel presente documento.

A tal fine effettua controlli sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed è libero di accedere a tutte le fonti di informazione della Cooperativa ; ha facoltà di prendere visione di documenti e consultare dati; propone agli organi competenti eventuali aggiornamenti del Modello e dei protocolli interni che ne fanno parte. L'Organismo di Vigilanza opera con ampia discrezionalità e con la completa collaborazione dei vertici della Cooperativa , relaziona con cadenza almeno semestrale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Revisori.

## 7. Comunicazione e formazione

La Cooperativa promuove l'applicazione del Codice da parte dei destinatari anche mediante inserimento, nei rispettivi contratti, di apposite clausole che stabiliscono l'obbligo di osservarne le disposizioni; cura la sua trasmissione ai destinatari, che firmano per presa d'atto al momento del ricevimento, nonché la sua diffusione.

La Cooperativa garantisce inoltre sessioni formative, anche differenziate secondo il ruolo e le responsabilità dei destinatari, e dedicate alla sensibilizzazione sui contenuti del Codice Etico ed in generale sull'attuazione del D. Lgs n. 231/2001.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti i possibili interessati sia interni sia esterni mediante apposite attività di comunicazione:

- ◇ pubblicazione sul sito Internet istituzionale [www.nuovagiovanile.it](http://www.nuovagiovanile.it);
- ◇ invio mediante posta tradizionale/ a mezzo fax / a mezzo e-mail certificata; - affissione di una copia presso le sedi della Cooperativa .

## 8. Violazione del Codice

In considerazione dell'importanza del rispetto delle norme comportamentali contenute nel presente Codice, soprattutto in considerazione delle gravi conseguenze derivanti per l'Ente dall'introduzione del D. Lgs. n. 231/01, le violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Codice saranno assoggettate a sanzioni disciplinari.

	MOGC 231 – PARTE GENERALE ALL-A			Rev 00
	CODICE ETICO			
	UNI ISO 9001	UNI EN ISO 14001	UNI ISO 45001	Pag 21/21

Ogni comportamento contrario alle disposizioni del Codice verrà perseguito e sanzionato, in quanto contrario ai principi cui si ispira la Cooperativa .

Le violazioni delle disposizioni del codice concretano una lesione del rapporto fiduciario con la Cooperativa e costituiscono un illecito disciplinare: l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale.

Per quanto attiene ai dipendenti, eventuali provvedimenti sanzionatori per violazione del Codice saranno commisurati al tipo di violazione ed alle sue conseguenze per la Cooperativa e saranno adottati nel rispetto della normativa applicabile e dei contratti collettivi nazionali applicati dalla Cooperativa .

Le violazioni al presente Codice saranno in ogni caso tenute in considerazione per l'avanzamento di carriera, per eventuali promozioni e per l'attribuzione di responsabilità.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti che violassero le regole comportamentali o procedurali contenute nel presente Codice, debbono essere intesi come illeciti disciplinari sanzionabili ai sensi di quanto espressamente previsto dalla normativa di riferimento.

Per quanto concerne i collaboratori e i lavoratori autonomi ed i terzi, la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice potrà comportare la risoluzione del relativo rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1453 del codice civile.

L'imposizione agli stessi soggetti, pur quando espressamente prevista, di ciascuno dei doveri contemplati dal presente Codice, si intende sempre condizionata dalle caratteristiche del rapporto con essi intercorrente, ed operante nei limiti compatibili con le stesse, e in particolare con l'autonomia che loro spetta e che si intende fatta salva e in alcun modo compromessa.

Organismo di Vigilanza (triennio 2022/2025) : [Avv. Paolo Mascitelli - odv@nuovagiovanile.it](mailto:odv@nuovagiovanile.it)