

# CODICE ETICO

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*

## CONTENUTI

- C1 Premessa
- C2 Riferimenti normativi
- C3 Scopo e campo di applicazione
- C4 Definizioni
- C5 Impegno etico
- C6 Regulatory 231
- C7 Principi Etici Generali interni
- C8 Principi Etici nella gestione dei rapporti esterni
- C9 Utenti/Famiglie
- C10 Privati/Fornitori
- C11 Personale/Collaboratori
- C12 Soci
- C13 Sistema Disciplinare
- C14 OdV Organismo di Vigilanza
- C15 Obblighi di Comunicazione all'OdV

DATA	REV.	DESCRIZIONE DELLA MODIFICA	REDIGE E VERIFICA	APPROVA ED EMETTE
29/12/2020	0.0	Prima emissione	RGQ	CDA

## C1 Premessa

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante la Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n.300 il legislatore ha inteso adeguare la normativa interna, in materia di responsabilità delle persone giuridiche inerenti la tutela degli interessi finanziari, la lotta alla corruzione, la lotta alla concussione, etc.

Il D.lgs. n. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento un peculiare meccanismo di imputazione della responsabilità ai seguenti soggetti diversi dalle persone fisiche: enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica. In virtù di detto meccanismo, è prevista l'imputazione all'ente della responsabilità derivante dalla commissione di alcuni reati, i cui autori sono sempre persone fisiche, in considerazione del particolare legame che esiste tra lo stesso ente e il soggetto che ha materialmente commesso l'illecito.

Alla luce di tale Decreto viene introdotto un **Modello Organizzativo 231** finalizzato ad esimere la responsabilità penale della Cooperativa per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio della stessa, da parte delle persone fisiche che hanno realizzato materialmente l'illecito.

L'importanza dell'introduzione di un efficace Modello Organizzativo e di Gestione è finalizzata a ridurre e limitare la responsabilità della cooperativa. L'adozione del Modello Organizzativo 231 costituisce un efficace strumento preventivo all'attuarsi di eventuali attività illecite poste in essere, nell'interesse o a vantaggio della cooperativa, dai soggetti apicali o da soggetti sottoposti alla loro direzione e/o vigilanza.

Con l'adozione del Modello Organizzativo 231 viene promosso un setting valoriale e comportamentale utile allo sviluppo di una cultura etica al proprio interno in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività.

Le persone coinvolte nella commissione del reato sono:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della cooperativa o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) persone sottoposte alla Direzione o alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale, le quali eseguono nell'interesse.

La tipologia di reati prevista è:

- Reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25)
- Reati societari (art. 25-ter)
- Reati sulla sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)
- Reati ambientali (25-undecies)
- Reati informatici (24-bis)
- Delitti contro l'industria e il commercio (art 25 bis 1)
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)

- Reato di corruzione tra privati (art. 25-ter)
- Reati di manipolazioni del mercato e abuso di informazioni privilegiate (Art. 25-sexies)
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies)
- Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies)
- Delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater)
- Reati di ricettazione e riciclaggio di beni e denaro di provenienza illecita (Art. 25-octies)
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies)
- Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies)

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma di esonero dalla responsabilità penale qualora la Cooperativa dimostri che:

- a. La DG abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
- b. sia presente un OdV (Organo di Vigilanza e Controllo) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del Modello in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
- c. le persone che hanno commesso il reato abbiano agito fraudolentemente;
- d. non vi sia stato omissione o insufficiente controllo da parte dell'OdV.

Il **Modello Organizzativo 231** risponde alle seguenti esigenze:

- 1) individuare e mappare tutte le attività interne alla cooperativa nelle quali esiste la possibilità che vengano commessi i reati;
- 2) prevedere specifici protocolli/procedure idonee ad impedire o limitare la commissione dei reati;
- 3) prevedere un piano di comunicazione interno ed esterno relativo al Modello adottato;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- 5) definire un piano delle verifiche in capo all'OdV;
- 6) introdurre un sistema disciplinare sanzionatorio privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## C2 Riferimenti normativi

### DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001, n. 231

*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.*

(Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19-06-2001)

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visti gli articoli 11 e 14 della legge 29 settembre 2000, n. 300, che delega il Governo ad adottare, entro otto mesi dalla sua entrata in vigore, un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale secondo i principi e criteri direttivi contenuti nell'articolo 11;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'11 aprile 2001;

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni permanenti del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati, a norma dell'articolo 14, comma 1, della citata legge 29 settembre 2000, n. 300;  
Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 2 maggio 2001;  
Sulla proposta del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato e del commercio con l'estero, con il Ministro per le politiche comunitarie e con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica;

## **Capo I**

Responsabilità amministrativa dell'ente

### **Sezione I**

Principi generali e criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa

#### **Art. 1.**

##### **Soggetti**

1. Il presente decreto legislativo disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.
2. Le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.
3. Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

#### **Art. 2.**

##### **Principio di legalità**

1. L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

#### **Art. 3.**

##### **Successione di leggi**

1. L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto che secondo una legge posteriore non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, e, se vi è stata condanna, ne cessano l'esecuzione e gli effetti giuridici.
2. Se la legge del tempo in cui è stato commesso l'illecito e le successive sono diverse, si applica quella le cui disposizioni sono più favorevoli, salvo che sia intervenuta pronuncia irrevocabile.
3. Le disposizioni dei commi 1 e 2 non si applicano se si tratta di leggi eccezionali o temporanee.

#### **Art. 4.**

##### **Reati commessi all'estero**

1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purchè nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.
2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

#### **Art. 5.**

##### **Responsabilità dell'ente**

1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

#### **Art. 6.**

##### **Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente**

#### **Art. 7.**

##### **Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente**

#### **Art. 8.**

##### **Autonomia delle responsabilità dell'ente**

#### **Riferimenti**

Si riportano di seguito i riferimenti normativi utilizzati per la redazione del Modello:

*Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del decreto legislativo N.231 – Confcooperative - Revisione gennaio 2020;*

*Modello 231/2001 per gli Enti Non Profit, Gestione dei rischi – Gruppo di lavoro Istituto di Ricerca IRDCEC 2012*

## **C3 Scopo e campo di applicazione**

Per Codice Etico s'intende il documento ufficiale dell'ente contenente l'insieme dei valori, dei diritti, dei doveri e delle responsabilità verso gli stakeholders (dipendenti, soci, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc.)

Il Codice Etico esplicita le linee guida, le indicazioni e le prescrizioni alle quali i soci lavoratori devono attenersi per mettere in atto le politiche etiche della Cooperativa.

Scopo del presente documento è quindi quello assicurare che i valori etici della Cooperativa siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori nella conduzione delle attività e degli affari della Cooperativa.

Ciascun amministratore, sindaco, socio-cooperatore, socio-volontario, dipendente, collaboratore esterno, è tenuto al rispetto delle norme contenute nel presente Codice nell'esercizio delle proprie funzioni adempiendo coscientemente, nelle mansioni affidategli, a valorizzare gli indirizzi etici della Cooperativa in ogni circostanza, sia durante l'orario di lavoro, sia al di fuori di esso in ottemperanza sia al codice deontologico professionale della propria mansione che a quello etico interno, svolgendo la sua attività in modo coscienzioso e corretto ed evitando comportamenti che rechino danno penale nonché pregiudizio all'immagine della Cooperativa.

I principi espressi di seguito rappresentano uno degli strumenti preventivi adottati ai fini della probabilità di commissione dei reati indicati dal DLgs 231/01 e riportati in premessa e rappresentano regole comportamentali

cui tutti devono attenersi nei rapporti con gli interlocutori precedentemente citati.

Il Codice Etico è approvato dal CDA che ne sponsorizza e cura l'applicazione; il rispetto delle regole espresse nel presente documento, è monitorato dall'OdV Organo di Vigilanza e Controllo che ha l'autorità, l'autonomia e l'indipendenza per eseguire i controlli che ritiene opportuni.

## C4 Definizioni

**OdV:** Organo di Vigilanza e Controllo, è una componente caratteristica e centrale del Modello organizzativo 231 e, in genere, dei programmi di conformità ai requisiti. L'Organismo di Vigilanza può essere monocratico o collegiale, con componenti interni e/o esterni.

**Modello MOG:** Modello Organizzativo e Gestione 231, un sistema di gestione formato da un insieme di regole, procedure e modalità operative interne all'organizzazione che mira ad impedire o prevenire la commissione dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01 da parte dei dipendenti.

**Reati presupposti:** I reati sono quelle condotte che l'ordinamento giuridico decide di punire con una sanzione che, nel diritto penale, viene definita pena, i reati presupposti rappresentano le condizioni necessarie per la realizzazione di un ulteriore reato.

**Risk Assessment in ambito 231:** un'analisi delle attività svolte nella società, al fine di individuare quelle che possono ritenersi a rischio di illeciti. Quindi ogni ente presenta aree a rischio, la cui individuazione prevede un'analisi della struttura aziendale e delle singole attività svolte.

**Controlli preventivi:** azioni volte ad impedire che l'atto non conforme alla norma giuridica o all'interesse pubblico sia emanato (controllo antecedente) o produca i suoi effetti (controllo susseguente).

**Gap Analysis:** insieme delle attività che permettono il confronto tra il posizionamento attuale (as-is) e quello desiderato (to-be) in riferimento a best practice da raggiungere, norme volontarie, leggi, obiettivi interni.

**Sistema sanzionatorio:** violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nelle Procedure e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la cooperativa al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D. lgs n.231.

**Piano delle verifiche:** documento formale che precisa gli obiettivi e la programmazione delle attività in riferimento alla relazione periodica agli organi societari.

**Figure apicali:** tutti coloro che esprimono funzioni di vertice all'interno dell'organizzazione o di una sua struttura autonoma, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della cooperativa o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; oppure persone sottoposte alla Direzione o alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale.

## C5 Impegno Etico

La Cooperativa Sociale “La Venenta” al fine di soddisfare e perseguire in modo continuativo e senza fini di lucro, l’interesse generale ai servizi socio - educativi e assistenziali nella sua Sezione A e l’inclusione lavorativa nell’ambito dei servizi progettati e del laboratorio tessile nella Sezione B ha fissato quali cardini fondanti e fondamentali della propria azione: i valori cristiani, che si traducono nello svolgimento quotidiano delle nostre attività, attraverso la tensione al bello, nel più ampio senso del termine, e nella cura e nell’attenzione per ogni azione e persona. Tali aspetti sono rivolti verso i destinatari dei nostri servizi, gli ospiti delle strutture residenziali, verso il personale della cooperativa, i volontari esterni, il territorio e ogni persona che entri in contatto.

La partecipazione alle attività gestionali e agli indirizzi si realizza nelle scelte condivise tra il Consiglio di Amministrazione, i soci e i lavoratori.

La Cooperativa Sociale “La Venenta” si propone di affermare e sviluppare i valori fondanti della cooperazione e della disponibilità sociale, attraverso: il lavoro quale mezzo per il soddisfacimento dei bisogni primari delle persone, la coesione sociale, la promozione delle pari opportunità, il contrasto alla violenza di genere e ad ogni forma di maltrattamento e il superamento delle difficoltà attraverso la realizzazione e/o il riscatto della persona.

La promozione di una politica sociale ha come obiettivo la soddisfazione di tutti i propri stakeholders: utenti, committenti, soci, dipendenti, fornitori, quali, in quanto parte del processo, diventano attori di tutte quelle collaborazioni e sinergie, utili al miglioramento e allo sviluppo, con un’attenzione particolare rivolta alle proprie radici, al proprio territorio e ai suoi abitanti.

Grazie a strumenti di trasparenza come il Bilancio Sociale (art. 14 del D.lgs 117/2017, Codice del Terzo settore) la cooperativa rende pubbliche non solo le attività svolte dal punto di vista amministrativo e finanziario, ma anche le responsabilità, i comportamenti etici e i risultati sociali conseguiti sul territorio.

La Certificazione di Qualità alla luce della recente transizione al modello UNI EN ISO 9001:2015 rappresenta per la Cooperativa Sociale “La Venenta” un approccio attuale che consente di garantire l’implementazione dei nostri valori e della nostra vision e mission, nella gestione, nel monitoraggio e nel miglioramento continuo dei nostri processi e servizi.

Impegno e obiettivo cardine è il consolidamento e ampliamento dei servizi, finalizzato al perseguimento dei valori Cooperativi di impresa vicini ai bisogni territoriali e per perseguire un’autentica politica di welfare sociale in risposta alla necessità manifestate dal territorio.

La Cooperativa Sociale “La Venenta” si impegna inoltre a:

- promuovere il miglioramento continuo attraverso il continuo coinvolgimento delle risorse interne ed esterne;
- valutare periodicamente l’adeguatezza della presente politica e il livello di attuazione degli obiettivi connessi, verificandone sistematicamente l’efficacia;
- pianificare le azioni atte a migliorare servizi e processi compatibilmente con le risorse disponibili e necessarie al perseguimento di politiche ed obiettivi;
- salvaguardare il lavoro come strumento di dignità della persona, garantendo l’inserimento lavorativo di persone svantaggiate e non.

## C6 Regulatory 231

L'interpretazione estensiva in relazione al concetto di protocollo e agli obiettivi generali del modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG) ai sensi del d.lgs. 231/2001, rende quest'ultimo uno strumento di corporate governance e di controllo interno che può configurarsi come un modello specifico che tenga conto delle caratteristiche peculiari dell'organizzazione che lo adotta ed efficacemente lo attua.

Tale approccio è probabilmente ancor più valido in relazione agli enti appartenenti al terzo settore, il ventaglio dei quali opera negli ambiti più disparati ed eterogenei, necessitando quindi di un'analisi specifica ed approfondita del tipo di attività svolta, degli obblighi, della struttura organizzativa.

La costruzione del MOG Venenta è un processo complesso, che ha richiesto lo svolgimento delle seguenti analisi:

*Struttura organizzativa*

*Struttura amministrativa contabile*

*Tipologia Aree/attività svolte*

*Dimensioni aziendali*

*Rapporti di controllo*

*Articolazione territoriale*

Scopo del modello organizzativo è stata la costituzione di un sistema strutturato e organico di procedure, protocolli, regole e attività di controllo, volto a prevenire e contrastare il rischio di commistione di reati contemplati nel decreto 231 e conseguentemente, come riportato nell'art.6 c.1, l'esonero dalla responsabilità conseguente se dimostrata l'applicazione efficace del modello prima della commissione del reato stesso.

Con l'adozione del Modello Organizzativo 231 viene promosso un setting valoriale e comportamentale utile allo sviluppo di una cultura etica al proprio interno in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività.

Il Modello adottato è costituito da un complesso di regole, strumenti e condotte, funzionali a dotare la cooperativa di un efficace sistema organizzativo e di gestione idoneo ad individuare e a prevenire le condotte penalmente rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Il Modello, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, ha la funzione di:

- consentire di individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- definire protocolli formativi per la regolamentazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire;
- mappare le risorse finanziarie destinate all'attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- stabilire le informazioni nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento del modello;
- prevedere un sistema disciplinare idoneo rispetto delle misure indicate dal Modello.

La DG, su specifica delega del CDA, provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione



delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Per l'individuazione di tali azioni, la DG si potrà avvalere del supporto dell'OdV e di eventuali altri soggetti da questo specificatamente designati.

La vigilanza sull'adeguatezza e attuazione del Modello è garantita dall'OdV, nell'esercizio dei poteri di controllo, sulla base del documento e delle matrici di Regulatory.

## **C7 Principi Etici Generali interni**

### **Rispetto delle norme previste dell'ordinamento giuridico**

Il movimento cooperativo ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti gli ambiti in cui esso opera. Per tanto ogni soggetto componente l'organigramma della cooperativa deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti. Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti volontari e chiunque abbia rapporti con la cooperativa. Quest'ultima non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intende allinearsi a questo principio.

Assicurando un adeguato programma di formazione e di sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al codice etico con particolare riguardo al rispetto delle norme di legge e regolamentari vigenti.

### **Contrasto ad ogni forma di organizzazione criminale**

La Venenta riconosce, tra i valori fondanti della propria organizzazione ed i doveri associativi previsti dallo Statuto, il rifiuto di ogni rapporto con organizzazioni criminali o mafiose e con soggetti che facciano ricorso a comportamenti contrari alla legge, al fine di contrastare e ridurre le forme di controllo delle imprese e dei loro collaboratori che alterano di fatto la libera concorrenza. La cooperativa respinge e contrasta, altresì, ogni forma di estorsione, usura o altre tipologie di reato, poste in essere da organizzazioni criminali o mafiose, e collabora con le forze dell'ordine e le istituzioni, denunciando ogni episodio di attività illegale di cui sia soggetto passivo.

### **Onestà negli affari ed imparzialità**

Ogni soggetto che compone l'organigramma aziendale dell'ente deve assumere un atteggiamento corretto ed onesto sia nello svolgimento delle proprie mansioni sia nei rapporti con gli altri componenti della Società evitando di perseguire scopi illeciti o illegittimi per procurarsi un indebito vantaggio proprio o di terzi. Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la cooperativa. In nessun caso l'interesse o il vantaggio dell'ente può indurre o giustificare un comportamento disonesto.

La Cooperativa opera con imparzialità, evitando in ogni circostanza trattamenti di favore. Per tanto esige che tutti i suoi componenti agiscano nei confronti dei vari portatori di interesse in modo da non compromettere l'indipendenza di giudizio e l'imparzialità propria e degli stessi.

Al fine di garantire la piena attuazione dei principi di onestà ed imparzialità, non è ammessa alcuna forma di regalo o di omaggio, anche solo promessa, che possa essere intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque finalizzata ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività della Società.

### **Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse**

La Cooperativa persegue il proprio oggetto sociale, oltre che nell'imprescindibile rispetto della legge, anche nel rispetto scrupoloso dello Statuto e dei Regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei propri soci, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio aziendale.

### **Trasparenza e completezza dell'informazione**

La Cooperativa 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 ed in alcun modo giustifica azioni dei propri collaboratori che impediscano il controllo da parte degli enti od organizzazioni preposte.

Favorendo un flusso di informazioni continuo, puntuale e completo fra gli organi sociali, le diverse aree aziendali, le varie figure apicali, gli organi ed enti di vigilanza, e, ove necessario, verso le Pubbliche Autorità.

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

### **Tracciabilità delle operazioni**

Tutte le azioni e le operazioni devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione dei controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

### **Riservatezza delle informazioni**

La Cooperativa assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia dei dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

Ogni soggetto che compone l'organigramma aziendale che a qualsiasi titolo entri in possesso di informazioni di interesse aziendale o relativamente a qualsiasi portatore d'interesse, in nessuna maniera si deve sentire autorizzato a diffonderla o utilizzarla al di fuori degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dalle direzioni aziendali.

### **Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse**

La Cooperativa previene o gestisce eventuali conflitti di interesse fra i propri soci, dipendenti, amministratori, collaboratori e la Pubblica Amministrazione, che coinvolgano l'attività stessa dell'ente. Al fine di prevenire e gestire correttamente eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziali, al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro richiede ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo di sottoscrivere un'apposita dichiarazione che esclude la presenza di condizioni di conflitto di interesse tra singolo e Società, o, in caso di esistenza di tali condizioni, ne chiarisca la natura.

### **Valore delle Risorse Umane**

Si intendono come Risorse Umane tutti i componenti dell'organigramma aziendale (comprensivo di collaboratori continuativi), i consulenti, i soci, gli amministratori, i volontari e tutti coloro che prestano la loro opera o partecipano a qualunque titolo di scambio mutualistico o siano destinatari delle attività dell'ente in forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato.

Si riconosce la centralità del portatore d'interesse "Risorse Umane" e l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando quanto possibile le aspirazioni e le capacità del singolo. Ritiene, inoltre, di primaria importanza l'informazione e la formazione continua di tali Risorse, anche al fine di mantenere in capo a queste le competenze adeguate allo svolgimento delle mansioni previste dall'organigramma aziendale.

Per quanto riguarda i lavoratori, siano essi soci o meno, l'ente garantisce in ogni momento condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri ed applica ai propri dipendenti la legislazione ed i contratti di lavoro vigenti.

Nella gestione dei rapporti gerarchici e disciplinari l'autorità è esercitata con equità, imparzialità e correttezza, evitando ogni abuso che possa ledere la dignità e la professionalità della persona.

È vietata qualsiasi forma di favoritismo, clientelismo, nepotismo sia nella gestione che nella selezione del personale che deve essere scelto tenendo conto esclusivamente delle esigenze aziendali e del profilo professionale.

### **Spirito di servizio**

Tutti i componenti, nell'adempimento delle proprie funzioni, considerano costantemente propria la missione di fornire un bene di alto valore economico e sociale alla collettività; tale considerazione deve informare sempre la condotta dell'ente e di ciascun socio, amministratore, dipendente o collaboratore.

### **Responsabilità sociale**

La Cooperativa si impegna ad operare ricercando un continuo equilibrio fra i diversi interessi coinvolti, come lo sviluppo economico, il benessere sociale e della collettività, il rispetto dell'ambiente, la cultura della sicurezza e della prevenzione dei rischi.

La responsabilità sociale dell'impresa porta al riconoscimento della pluralità di gruppi o categorie di interessi anche con riferimento alle conseguenze ed all'esternalità prodotta dall'attività di impresa.

### **Attenzione al territorio**

La Cooperativa è consapevole degli effetti della propria 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 contemperare tali interessi.

Si impegna pertanto ad operare ricercando un continuo equilibrio fra i diversi interessi coinvolti, come lo sviluppo economico, il benessere sociale e della collettività, il rispetto dell'ambiente, la cultura della sicurezza e della

prevenzione dei rischi. L'ente considera altresì di elevata rilevanza le tematiche connesse all'ambiente, assicurando il pieno rispetto della normativa nazionale e comunitaria vigente in ogni fase produttiva.

L'ente ritiene che il dialogo con i soggetti della società civile ed economica del territorio su cui opera sia di importanza strategica per un corretto sviluppo della propria attività e instaura, ove possibile, un canale stabile di dialogo con questi, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi.

L'ente è aperto all'interazione con le imprese sociali e del terzo settore in una logica dei valori dell'economia sociale, della promozione della persona e del miglioramento della qualità di vita nei territori in cui opera.

### **Rispetto dell'ambiente**

La Cooperativa assicura la piena compatibilità delle proprie attività con il territorio e con l'ambiente circostante. A tal fine si impegna a realizzare i prodotti o servizi nel rispetto dell'ambiente, secondo le seguenti linee guida:

- valutando l'impatto ambientale delle proprie attività e dei propri processi produttivi, attraverso sistemi di monitoraggio continuo;
- utilizzando in maniera responsabile le risorse naturali;
- costruendo e mantenendo nel tempo rapporti basati sulla massima collaborazione e trasparenza, sia con le figure interne sia con la collettività esterna e le istituzioni, in relazione alla gestione delle problematiche ambientali.

### **Qualità e sicurezza dei prodotti**

La Cooperativa si impegna a perseguire la propria missione attraverso l'offerta di servizi o prodotti di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme cogenti.

Lo stile di comportamento dell'ente nei confronti dei clienti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. In particolare, nella comunicazione con i clienti, l'ente assicura completezza, correttezza e chiarezza di tutte le informazioni inerenti caratteristiche, contenuti, natura e provenienza dei prodotti.

### **Salute dei lavoratori e Sicurezza sul Lavoro**

La sicurezza sul lavoro e la tutela della salute dei lavoratori è un principio che deve ispirare l'intera attività della Cooperativa, che si impegna alla promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione, informando e formando continuamente il proprio personale. Tutti i lavoratori sono tenuti ad adottare le necessarie cautele ai fini preventivi e, ove opportuno, a sensibilizzare i propri colleghi e i terzi.

Tutti i/le lavoratori/trici devono aver cura della propria sicurezza e non mettere a repentaglio quella degli altri, osservando tutte le norme e le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro (D.Lgs 81/08).

Obbligo della Cooperativa è garantire la sicurezza e la salute psico-fisica dei propri lavoratori/trici adottando le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale.

### **Rifiuto di ogni forma di pedopornografia minorile e di ogni attività ad essa connessa**

In conformità a quanto previsto dalla DGR n. 1904 del 19/12/2011 e di quanto stabilito dalla legge del 6 febbraio 2006 n.38 *“Disposizioni in materia di pedo-pornografia anche a mezzo internet”* che ha stabilito l’interdizione perpetua da qualunque incarico nonché da ogni ufficio o servizio in istituzioni o in altre strutture pubbliche o private frequentate prevalentemente da minori a chiunque sia condannato o a chiunque sia stata applicata la pena su richiesta ex art. 444 c.p.p. (cosiddetto ‘patteggiamento’) per delitti di natura sessuale su minori o di pedo-pornografia (artt.5 e 8), tutto il personale educativo e di supporto deve possedere idonee qualità morali data la particolare delicatezza del compito degli adulti che vengono a contatto con bambini e ragazzi allontanati dalla famiglia.

Le qualità morali possedute sono dichiarate in fase di assunzione, ai sensi delle vigenti disposizioni e successive modifiche e aggiornamenti, con riferimento alla insussistenza a proprio carico di procedimenti per l’applicazione di misure di prevenzione o condanna anche con sentenza non definitiva per uno dei delitti indicati agli articoli 380 e 381 del codice di procedura penale.

La Cooperativa si impegna a monitorare che il personale mantenga il più assoluto riserbo sui dati personali, sensibili e giudiziari di qualsiasi natura di cui venga a conoscenza direttamente o indirettamente sia in costanza di rapporto sia in seguito allo scioglimento dello stesso e non comunichi, diffonda e utilizzi i dati provenienti dalla banca dati della Cooperativa, in assenza di autorizzazione.

## **C8 Principi Etici nella gestione dei rapporti esterni**

La Cooperativa vieta, ai propri dipendenti, collaboratori, soci, amministratori o rappresentanti e, più in generale, a tutti coloro che operano nel suo interesse, in suo nome o per suo conto, di promettere od offrire, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego), in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o dipendenti, in genere, della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, o anche con soggetti privati, al fine di influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato o internazionali deve, pertanto, essere riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione ed interazione volte ad attuare l’oggetto sociale dell’ente, a rispondere a richieste o ad atti di sindacato ispettivo, o comunque a rendere nota la posizione o situazione della Cooperativa, a tal fine:

- opera esclusivamente attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori Istituzionali a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- non sollecita o cerca di ottenere informazioni riservate che possano compromettere l’integrità o la reputazione di entrambe le parti;
- rappresenta i propri interessi e posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- impedisce falsificazioni e/o alterazioni dei rendiconti o dei dati documentali al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio;

- compie uno scrupoloso controllo dei dati contenuti nelle dichiarazioni rivolte agli enti pubblici;
- persegue il pieno rispetto delle condizioni e delle tempistiche previste nei contratti stipulati con la Pubblica Amministrazione.

## C9 Utenti/Famiglie

Il lavoratore o la lavoratrice è tenuto a osservare la più assoluta discrezione in relazione a tutte le informazioni sensibili degli ospiti/utenti della Cooperativa di cui sia venuto/a a conoscenza in seguito allo svolgimento delle sue mansioni.

E' tenuto al segreto professionale su tutto ciò che gli è confidato o di cui può venire a conoscenza in ragione della sua professione e del carattere fiduciario della relazione instaurata con l'utente, salve le giuste cause di rivelazione previste dalla legge e salvo il caso di rischio di grave pregiudizio all'utente, in particolare quando si tratti di minori o di incapaci, nel rispetto comunque delle norme vigenti in materia di trattamento dei dati personali (REGOLAMENTO UE 679/2016 - GDPR).

Deve porre in essere ogni precauzione atta a garantire la tutela del segreto professionale e deve pretenderne l'osservanza anche da parte dei soggetti con i quali collabora e ha l'obbligo di mantenere il segreto professionale

anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro con la Cooperativa finalizzato alla tutela dell'utenza specifica presente nei servizi.

La diffusione di informazioni confidenziali e/o riservate, è perseguita dal codice penale, dal CCNL di riferimento e dal presente regolamento. Per tanto è vietato:

- Divulgare informazioni (siano esse orali, sia sotto forma di files o qualsiasi altro supporto cartaceo e/o elettronico idoneo alla trasmissione delle stesse) inerenti alle informazioni sensibili degli ospiti;
- Fotografare o filmare senza autorizzazione i minorenni e gli ospiti della Cooperativa;
- Divulgare sui social network immagini non autorizzate;
- Avere contatti sui social (amicizia, like, ecc.) con gli utenti della Cooperativa.

In fase di assunzione ad ogni lavoratore/trice viene consegnato il *Regolamento Informatico sulla corretta gestione dei dati* riportante i comportamenti da adottare nell'ambito di un rapporto di lavoro, tra i quali rientrano l'utilizzo delle risorse informatiche e telematiche, relativamente al principio di diligenza e correttezza al fine di evitare che condotte inconsapevoli possano innescare problemi o minacce alla sicurezza dei dati o delle attrezzature aziendali.

## C10 Privati/Fornitori

La Cooperativa persegue la propria missione attraverso l'offerta di servizi di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza tra imprese, improntando il rapporto con clienti e fornitori nel rispetto della cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

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 e la vicinanza territoriale.

L'acquisto di prodotti o di servizi deve in ogni caso risultare conforme ed essere giustificato da concrete e motivate esigenze aziendali, nell'ottica di garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto; l'ente predispone un'adeguata rintracciabilità delle scelte adottate.

È fatto espresso divieto ai componenti dalla Cooperativa richiedere o pretendere dai fornitori favori, doni o altre utilità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento, ancorché finalizzate ad una ottimizzazione del rapporto con l'ente. Quanto sopra si applica anche ai rapporti con consulenti esterni ed outsourcers.

## **C11 Personale/Collaboratori**

### **Tutela della dignità**

La Cooperativa è impegnata nel garantire a tutti i suoi componenti la tutela della dignità e dell'integrità psicofisica nel rispetto dei principi di pari opportunità e di tutela della privacy, con speciale riguardo ai soggetti svantaggiati e disabili.

### **Selezione e assunzione del personale**

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze dell'ente, nel rispetto dei principi di imparzialità e di pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Tutto il personale viene assunto con regolare contratto di lavoro nelle forme previste; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare, né da parte della Cooperativa né in presenza di ATI, fornitori, subappaltatori, collaboratori.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente/collaboratore riceve esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione assegnata, riguardo agli elementi normativi e retributivi, alle normative ed ai comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale, ed infine riguardo ai comportamenti eticamente accettati e richiesti dall'ente, tramite consegna del Regolamento Aziendale e del presente Codice Etico.

### **Gestione del rapporto**

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

Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso. Tutti i dipendenti/collaboratori si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti con il contratto di lavoro e quelli contemplati nel Regolamento Aziendale e nel Codice Etico, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti.

### Divieto di accettare / promettere doni o altre utilità

Tutti coloro i quali operano per conto della Cooperativa non sono autorizzati ad offrire, accettare o promettere, per se per altri, alcuna forma di dono, compenso, utilità o servizio di qualsiasi natura rivolta ad influenzare o comunque realizzare trattamenti di favore per se e per l'ente nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni.

### Conflitti di interesse

Ogni dipendente e collaboratore dell'ente è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dell'ente o che possano comunque interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto dei principi del Codice Etico.

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

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse dovrà essere tempestivamente comunicata da ogni dipendente o collaboratore al proprio superiore o referente aziendale.

### Salute e Sicurezza sul lavoro

La Cooperativa, nell'elaborazione del DVR, esplicita e rendere noti i protocolli e le procedure in materia di salute e sicurezza sul lavoro; tali principi e criteri possono così individuarsi:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati e combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro, in particolare per quanto concerne la scelta dei luoghi, delle attrezzature e dei metodi di lavoro e produzione, al fine di eliminare ogni effetto nocivo del lavoro sulla salute;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che lo è meno;
- programmare la prevenzione mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

## **C12 Soci**

La Cooperativa crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, garantendo la completezza di informazione, la trasparenza e l'accessibilità ai dati ed alla documentazione, secondo i principi di legge ed in particolare operando per la concreta attuazione del principio democratico proprio delle società cooperative.

Promuovendo la parità di trattamento tra i soci e tutelando il loro interesse alla migliore attuazione e valorizzazione dello scambio mutualistico.

I soci non si devono porre in contrasto con gli interessi sociali, perseguendo interessi propri o di terzi estranei o contrari all'oggetto sociale, od operando in modo antitetico e confliggente con esso.



È fatto espresso divieto ai soci della Cooperativa richiedere o pretendere dai fornitori favori, doni o altre utilità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento, ancorché finalizzate ad una ottimizzazione del rapporto con l'ente. Quanto sopra si applica anche ai rapporti con consulenti esterni ed outsourcers.

## **C13 Sistema Sanzionatorio**

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio ha la duplice funzione di:

- sanzionare in termini disciplinari, ex post, le violazioni del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello Organizzativo;
- stigmatizzare e quindi prevenire la realizzazione di condotte inosservanti, attraverso la minaccia della sanzione disciplinare.

La previsione di una sanzione disciplinare per un determinato comportamento rispondere ad esigenze di proporzionalità connesse alla concreta gravità del fatto. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Cooperativa in piena autonomia e indipendente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello possano determinare. La Cooperativa, insieme al Codice Etico, pubblica il sistema disciplinare affinché tutti i portatori di interesse abbiano piena conoscenza delle conseguenze connesse al compimento di condotte vietate dal Codice Etico o difformi rispetto alle procedure stabilite nel MOG.

### **Sanzioni per i lavoratori dipendenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, siano o meno essi soci, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Codice Etico e nel MOG, sono da intendersi come illeciti disciplinari come previsto dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori).

In relazione alla tipologia delle sanzioni si farà riferimento all'apparato sanzionatorio previsto nei Contratti Collettivi Nazionali vigenti e applicati dalla Cooperativa.

### **Misure nei confronti degli Amministratori**


In caso di violazione del MOG da parte di singoli Amministratori, l'OdV ne informerà la DG e il Collegio Sindacale, i quali, valutata la segnalazione in un'apposita adunanza da convocarsi nel più breve tempo possibile, provvederanno ad assumere le opportune iniziative avendo come riferimento la vigente normativa societaria nonché lo Statuto Sociale.

### **Misure nei confronti dei Soci**

In caso di violazione del MOG da parte dei soci della Cooperativa, l'OdV informerà la DG la quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale, ivi compresa in estrema ratio l'esclusione da socio.

### **Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, fornitori e appaltatori**

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, consulenti, fornitori o appaltatori in contrasto con le linee di condotta indicate dal MOG e dal Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.lgs. n. 231/2001, potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione dei contratti e fatta salva l'eventuale

 <b>La VENENTA</b> <small>società cooperativa sociale</small>	<b>PRF F2A3 Codice Etico</b>	29/12/2020
		Rev. 0.0
		Pag. 18 a 18

richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni concreti all'ente, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

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

## C14 OdV Organismo di Vigilanza

La Cooperativa ha nominato, come da requisito D.Lgs 231/01, un OdV (*Organismo di Vigilanza e Controllo*) con il compito di vigilare sull'effettiva attuazione del MOG, sulla sua capacità di prevenire i reati previsti evidenziando ogni necessità di aggiornamento e/o adeguamento alla struttura.

La costituzione dell'OdV si è basata sui principi fondamentali di (*Linee guida per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del decreto legislativo N.231 – Confcooperative - Revisione gennaio 2020*): **Autonomia, Indipendenza, Professionalità, Continuità, Onorabilità.**

L'OdV rappresenta un organo in staff alla DG a cui risponde direttamente e che ha l'onere di attivare opportune procedure di controllo, effettuare verifiche periodiche in funzione del livello di criticità di ogni area, promuovere la cultura e la conoscenza all'interno della Cooperativa, ricevere tutte le informazioni significative in materia e collaborare con le funzioni interne nell'analisi delle problematiche e/o delle azioni illecite, redigere periodicamente una relazione scritta su quanto effettuato e emerso, inviandola al CdA ed al Collegio Sindacale.

## C15 Obblighi di Comunicazione all'OdV

Tutti i componenti della Cooperativa e i Terzi coinvolti sono tenuti a dare tempestiva informazione (via mail o verbale) all'OdV in caso rilevino violazioni anche solo potenziali, di norme di legge e regolamenti, del MOG del presente Codice Etico, delle procedure interne.

L'OdV tutela la riservatezza della persona che effettua la comunicazione garantendo non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni.

I dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati previsti nel Modello 231 o di comportamenti non in linea con il MOG Modello e il presente Codice Etico o comunque più in generale qualsiasi condotta illecita.

Per ogni comunicazione all'OdV: [odv231@coop.lavenenta.it](mailto:odv231@coop.lavenenta.it).