

 <b>s o l i d a r i e t à</b> <small>cooperativa sociale</small>	<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>	REV 1 10/11/2022
	Allegato – M.O.G. 231	Pag. 1 di 20

# CODICE ETICO E DISCIPLINARE

Data	Indice Revisione	Motivo revisione
21/12/2015	REV 0	Prima emissione approvazione assemblea dei soci
<b>10/11/2022</b>	<b>REV 1</b>	<b>Aggiornamento per integrazione con sistema sanzionatorio</b>

 <p><b>solidarietà</b> cooperativa sociale</p>	<h2>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</h2>	REV 1 10/11/2022
Allegato – M.O.G. 231		Pag. 2 di 20

<b>INDICE</b>	
1. PREMESSA	Pag. 3
2. SCOPO	Pag. 3
3. DESTINATARI	Pag. 3
4. MISSION E VALORI	Pag. 4
5. IL CODICE ETICO – PRINCIPI E CRITERI DI CONDOTTA	Pag. 5
6. REGOLE DI COMPORTAMENTO	Pag. 8
6.1 REGOLE DI COMPORTAMENTO PER I DIPENDENTI	Pag. 8
6.2 RELAZIONI CON I FORNITORI, CONSULENTI, COLLABORATORI E PARTNER	Pag. 9
6.3 RELAZIONI CON I CLIENTI E SOGGETTI TERZI	Pag. 10
7. ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	Pag. 10
8. ORGANISMO DI VIGILANZA	Pag. 10
9. SANZIONI DISCIPLINARI	Pag. 11
9.1 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI DIPENDENTI	Pag. 11
9.2 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AGLI AMMINISTRATORI	Pag. 14
9.3 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI SOGGETTI APICALI (DIRETTORI E DIRIGENTI)	Pag. 15
9.4 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI A SOGGETTI TERZI	Pag. 15
9.5 PROCEDURA PER LA CONTESTAZIONE E L'IRROGAZIONE DELLA SANZIONE PER VIOLAZIONE DEL MOG 231	Pag. 16
9.6 PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	Pag. 18
10. STRUMENTI DI ATTUAZIONE	Pag. 19
11. MODIFICHE DEL CODICE ETICO	Pag. 19

	<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>	REV 1 10/11/2022
Allegato – M.O.G. 231		Pag. 3 di 20

## 1. PREMESSA

Solidarietà Cooperativa Sociale (di seguito “Solidarietà”) con il presente documento intende codificare i principi etici e comportamentali che, nello sviluppo dell’attività sociale, caratterizzano le relazioni verso il proprio personale dipendente e verso i terzi. Un insieme di norme e regole di comportamento che abbiamo scelto di adottare per preservare il valore e l’integrità di Solidarietà e alimentare una cultura etica di cui vogliamo essere portatori.

Il Codice Etico contiene i principi ed i valori a cui Solidarietà intende orientare i propri dipendenti, amministratori, soci, partner, fornitori e qualsiasi altra parte interessata all’attività dell’azienda e che intendiamo garantire in tutte le attività svolte.

Attraverso tale documento Solidarietà mira a promuovere un elevato livello di professionalità e a vietare quei comportamenti che si pongono in contrasto non solo con le disposizioni normative di volta in volta rilevanti, ma anche con i valori che la Società intende promuovere.

La conformità alle disposizioni contenute nel presente documento è parte integrante degli obblighi contrattuali di tutti i dipendenti e deve essere intesa come riferimento nei contratti con i fornitori esterni.

La violazione dei principi contenuti nel Codice Etico lede il rapporto fiduciario instaurato con la Società e sarà sanzionabile con provvedimenti disciplinari e/o contrattuali. Le sanzioni saranno applicate a coloro che verranno meno a quanto indicato come norme comportamentali nel Codice Etico che si integra con gli strumenti di cui la Società si è dotata al fine di adeguare la propria condotta ai contenuti del D. Lgs 231/2001 e in particolare con il Modello di Organizzazione e gestione adottato ex art. 6 D. Lgs. 231/2001.

La cooperativa si impegna a diffondere a tutti i destinatari il presente documento, i contenuti e gli obiettivi.

Viene inoltre diffuso a tutte le parti interessate mediante pubblicazione sul sito internet aziendale ed esposizione nella bacheca della sede legale e amministrativa.

## 2. SCOPO

Attraverso il Codice Etico Solidarietà:

- definisce i propri valori e principi etici generali applicati nelle proprie attività e nei rapporti con i soci, gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori e le istituzioni pubbliche nonché ogni altro soggetto terzo coinvolto;
- formalizza il proprio impegno all’applicazione dei principi etici e alla tutela degli interessi dei propri soci;
- specifica ai propri amministratori, ai dipendenti e collaboratori i principi di comportamento, i valori, le responsabilità e le sanzioni applicabili in caso di violazione degli stessi;
- definisce gli strumenti di attuazione e controllo dell’osservanza di quanto prescritto nel Codice Etico e/o nel Modello Organizzativo 231.

## 3. DESTINATARI

Le norme indicate nel Codice Etico si applicano a:

- membri del Consiglio di Amministrazione;
- soci
- dirigenti

	<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>	REV 1 10/11/2022
Allegato – M.O.G. 231		Pag. 4 di 20

- dipendenti
- organi di controllo della Società
- tutti coloro che agiscono in nome o per conto di Solidarietà (compresi consulenti, fornitori, appaltatori e partner)

Ciascun destinatario è tenuto, nell'esercizio delle proprie funzioni, al rispetto e all'osservanza delle finalità, dei principi e degli impegni previsti dal presente Codice Etico.

Tutti i destinatari sono tenuti a conformare il proprio comportamento ai principi in esso indicati nell'ambito delle rispettive competenze nonché al rispetto della normativa vigente. Sono inoltre tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine di Solidarietà.

In caso di violazione al Codice Etico e/o al modello organizzativo 231 adottato da Solidarietà saranno applicate le sanzioni previste al successivo *paragrafo 9 – Sanzioni Disciplinari*.

La violazione delle norme del Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con l'Azienda e, oltre ad essere valutata come inadempimento alle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro dipendente o di collaborazione professionale, ai sensi dell'Art. 2104 del Codice Civile, può portare ad azioni disciplinari, legali o penali; nei casi più gravi la violazione può portare alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Ogni dipendente è tenuto ad informare la Cooperativa in merito a qualsiasi sospetto di violazione di una norma contenuta nel presente Codice Etico e/o al Modello Organizzazione e Gestione 231.

Tutti i destinatari sono tenuti a evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Ciascun destinatario si impegna a svolgere con responsabilità e diligenza i compiti assegnati con professionalità, trasparenza, correttezza e onestà, contribuendo con i colleghi, superiori e collaboratori al perseguimento degli obiettivi comuni. Tutte le relazioni devono essere uniformate al rispetto e alla sensibilità reciproca al fine di determinare un clima professionale positivo e sereno.

I destinatari si impegnano a non divulgare, usare o comunicare informazioni, documenti, dati connessi alla propria mansione.

La violazione deve essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza 231 nelle modalità indicate al *paragrafo 8 – Organismo di Vigilanza* e riportate anche all'interno della Procedura ISO aziendale "Gestione Reclami e Segnalazioni".

#### 4. MISSION E VALORI

**La mission** Solidarietà opera nell'interesse della comunità per la promozione umana e l'integrazione delle persone svantaggiate, attraverso azioni finalizzate al loro inserimento lavorativo, garantendo a tali soggetti, ma anche a tutti i propri dipendenti e soci lavoratori, le migliori condizioni economiche, sociali e professionali possibili in relazione alla competitività sul mercato. Promuove, sostiene e incentiva l'impegno di istituzioni, enti pubblici e aziende private a favore delle persone deboli e svantaggiate e dell'affermazione dei loro diritti.

**I valori** Solidarietà si ispira, in linea con il proprio scopo sociale a valori quali:

- Sostegno alle categorie più deboli per l'inserimento lavorativo
- Promozione umana
- Integrazione sociale

Ma anche impegno profuso per la:

	<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>	REV 1 10/11/2022
Allegato – M.O.G. 231		Pag. 5 di 20

- Trasparenza nell'azione amministrativa
- Rispetto delle norme
- Tutela del lavoratore
- Tutela ambientale

A tal fine Solidarietà intende orientare la condotta di tutti coloro che a vario titolo contribuiscono all'attività d'impresa mediante l'adozione del Codice Etico.

## 5. IL CODICE ETICO – PRINCIPI E CRITERI DI CONDOTTA

Il Codice Etico di Solidarietà si fonda sui seguenti principi fondamentali per i quali si definiscono i valori di riferimento aziendali e si indicano i criteri di condotta, fornendo le linee guida e le norme alle quali i collaboratori di Solidarietà sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici.

<b>LEGALITÀ</b> <i>Rispetto delle leggi e delle normative vigenti</i>
Deve essere garantito il rispetto dei diritti e dei doveri di legge relativamente al rapporto di lavoro in tema di salute e sicurezza, ambiente di lavoro e retribuzione nei confronti dei dipendenti.
Tutti i dipendenti e i collaboratori che operano in nome e per conto di Solidarietà sono richiamati al rispetto delle specifiche norme a tutela degli utenti e alle norme del settore lavorativo in cui prestano le proprie attività.
Deve essere sempre garantita la legalità e il rispetto della normativa antitrust, nonché la tenuta corretta dei libri contabili.

<b>INTEGRITÀ</b> <i>Correttezza, lealtà, onestà e buona fede nello svolgimento delle attività e nei rapporti interni ed esterni</i>
Nello svolgimento dell'attività professionale, i dipendenti sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il presente Codice Etico e i regolamenti interni/procedure definiti nell'ambito dei sistemi di gestione aziendali adottati
In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Solidarietà può giustificare una condotta non onesta.
Tutti i dipendenti e i soci di Solidarietà sono richiamati ad un comportamento di <b>lealtà</b> nei confronti dell'azienda e al rispetto dell' <b>obbligo di fedeltà</b> (Art. 2105 Cod. Civile); il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'impresa, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio. Non può pertanto trattare affari e svolgere attività, sia per conto proprio che di terzi, in concorrenza con quelle della Cooperativa Solidarietà o che siano non compatibili per impegno e natura, con il rapporto di lavoro.
<b>CONCORRENZA LEALE</b> Solidarietà intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante.
Tutti i dipendenti e i collaboratori sono richiamati ad un comportamento di <b>professionalità e diligenza, di correttezza, cortesia e rispetto</b> nei rapporti fra colleghi e con soggetti terzi con cui si debbano interfacciare nell'ambito delle proprie attività lavorative.
È dovere del dipendente osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite

	<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>	REV 1 10/11/2022
	Allegato – M.O.G. 231	Pag. 6 di 20

dalla direzione aziendale e dai responsabili dai quali gerarchicamente dipende (art. 2104 Codice Civile); rispettare l'orario di lavoro; avere la massima cura di tutti gli apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà dell'impresa o di terzi.

### *TRASPARENZA e CORRETTEZZA*

*Completezza, attendibilità, uniformità e tempestività di informazioni evitando comunicazioni ingannevoli, nel rispetto delle leggi*

Tutti i dipendenti sono richiamati ad un comportamento trasparente nei confronti dell'azienda, dei colleghi e degli altri soggetti con cui interagiscono nell'attività lavorativa, garantendo quanto previsto dai requisiti contrattuali prefissati con i clienti/committenti.

Deve essere sempre garantita la trasparenza nei confronti dello Stato, degli Enti locali, delle Pubbliche Amministrazioni e delle comunità locali, nonché la trasparenza nella redazione dei rendiconti economici e finanziari.

Nella conduzione di qualsiasi attività devono evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse.

È fatto obbligo di evitare tutte le situazioni ed attività in cui si possa manifestare un conflitto di interessi tra attività economiche personali e mansioni ricoperte in Azienda o interessi dell'Azienda stessa. Se dovessero comunque insorgere, in maniera occasionale, situazioni di conflitto o situazioni di potenziale conflitto, ne è richiesta la comunicazione e la massima trasparenza verso il responsabile o la funzione referente per gli eventuali provvedimenti del caso.

### *EQUITÀ*

Solidarietà garantisce equità e uguaglianza nel trattamento e nel riconoscimento del valore delle Risorse Umane.

Non è ammessa alcuna discriminazione in base a sesso, nazionalità, ascendenza od origine nazionale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età, orientamento sessuale o identità di genere, e ogni altra condizione personale e sociale, nei confronti di dipendenti, soci, clienti, utenti, fornitori o qualsiasi altro soggetto terzo con cui Solidarietà debba interfacciarsi nell'ambito delle proprie attività.

Non è ammesso alcun genere di nepotismo e/o favoritismo in sede di assunzione, ammissione a socio, avanzamento di carriera, e nella conduzione delle trattative con clienti e fornitori.

Non è ammesso il ricorso all'alterazione del gioco concorrenziale al fine di migliorare la propria posizione sul mercato né azioni che scorraggino altri concorrenti per abuso di potere contrattuale ai danni del cliente.

Nell'elaborazione delle offerte ai clienti deve essere assicurato un prezzo equo in relazione alle caratteristiche qualitative dell'offerta proposta.

### *IMPARZIALITA'*

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi destinatari (la scelta dei clienti, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori) deve essere garantita

	<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>	REV 1 10/11/2022
Allegato – M.O.G. 231		Pag. 7 di 20

l'imparzialità. Solidarietà offre pari opportunità senza alcuna discriminazione basate su sesso, nazionalità, ascendenza od origine nazionale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età, orientamento sessuale o identità di genere, e ogni altra condizione personale e sociale

### RISERVATEZZA

*Tutela della riservatezza e confidenzialità delle informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa, garantendo correttezza, completezza, uniformità e tempestività d'informazione*

Solidarietà assicura la riservatezza delle informazioni in suo possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti; garantisce che le informazioni relative a dipendenti, collaboratori e utenti siano trattate secondo i canoni della normativa privacy.

I dipendenti e i soci che operano per conto di Solidarietà sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

Il personale che nell'esercizio delle proprie mansioni tratta dati personali di soggetti terzi ai sensi del reg. EU 679/2016 "GDPR" deve sistematicamente e rigorosamente attenersi alle finalità del trattamento nonché alle disposizioni aziendali predisposte allo scopo di assicurare adeguati livelli di sicurezza. Nessuno può derogare o far derogare a quanto sopra anche qualora ciò si manifestasse in un evidente vantaggio o interesse per la Cooperativa.

Tutto il personale deve preservare l'integrità, la disponibilità e la riservatezza dei dati e dei documenti loro affidati. Nessuno può derogare o far derogare a quanto sopra anche qualora ciò si manifestasse in un evidente vantaggio o interesse per la Cooperativa.

Ogni informazione ed altro materiale relativo all'attività della Cooperativa, di cui i destinatari vengano a conoscenza od in possesso, in relazione al proprio rapporto di lavoro o professionale, sono strettamente riservati e di proprietà esclusiva di Solidarietà. Particolare rilevanza assumono, tra le informazioni riservate, le informazioni relative a clienti/utenti e di coloro che a qualsiasi titolo si rapportano con Solidarietà. L'Azienda a tal fine garantisce la riservatezza nel trattamento dei dati dotandosi di apposite misure tecniche e organizzative richieste dal Reg. EU 679/2016 GDPR. Anche le informazioni e/o qualunque altro genere di notizie, documenti o dati, che non siano di pubblico dominio e siano connesse agli atti ed alle operazioni proprie e di ciascuna mansione o responsabilità, non devono essere divulgate, né usate e tanto meno comunicate a fini diversi senza specifica autorizzazione.

Tutto il personale è tenuto a non consentire l'accesso ai locali della Cooperativa o in uso ai dipendenti al personale estraneo a quello assegnato al servizio se non previo accordo con il proprio responsabile.

### TUTELA DELLA SICUREZZA E VALORIZZAZIONE DELLA PERSONA

Solidarietà tutela e valorizza la persona, attraverso la contribuzione dello sviluppo delle capacità e competenze di ciascun dipendente e collaboratore con attività di formazione e di aggiornamento.

Solidarietà garantisce che le risorse ricevano un trattamento equo basato su criteri di merito e di competenza.

Solidarietà tutela la salute nel luogo di lavoro nel rispetto della normativa vigente in tema di antinfortunistica e prevenzione delle malattie professionali, ponendo scrupolosa attenzione all'igiene e alle condizioni personali e del posto di lavoro.

Tutti i dipendenti, i collaboratori e i fornitori sono tenuti al rispetto della normativa vigente in tema di

	<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>	REV 1 10/11/2022
Allegato – M.O.G. 231		Pag. 8 di 20

salute e sicurezza dei lavoratori, osservando e rispettando le norme di legge, le procedure e le indicazioni aziendali sulla prevenzione infortuni che l'impresa porta a loro conoscenza.

È fatto divieto apporre modifiche alle attrezzature/apparecchiature in uso per lo svolgimento delle proprie mansioni, causare danneggiamenti e installare o utilizzare apparecchiature non autorizzate

Ogni socio o lavoratore è tenuto a segnalare eventuali anomalie o comportamenti propri o altrui che possano favorire la presenza di rischi per la salute e sicurezza.

### *TUTELA AMBIENTALE*

Solidarietà considera l'ambiente un bene primario che va preservato attuando politiche che rappresentino un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

Tutti i dipendenti e i collaboratori di Solidarietà sono richiamati ad un comportamento che tuteli l'ambiente mediante l'attenzione al corretto utilizzo delle risorse, alla riduzione degli sprechi e alla corretta gestione degli aspetti ambientali correlati all'erogazione dei propri servizi.

## **6. REGOLE DI COMPORTAMENTO**

### **6.1 REGOLE DI COMPORTAMENTO PER I DIPENDENTI**

La selezione e l'assunzione del personale deve avvenire nel rigoroso rispetto della vigente normativa, nel rispetto delle pari opportunità, delle diversità e secondo criteri di trasparenza, nella valutazione dei requisiti di competenza, capacità e professionalità individuale.

Sono vietati favoritismi, agevolazioni di ogni sorta e discriminazioni, perseguendo una politica volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità.

I ruoli e gli incarichi sono stabiliti in considerazione delle competenze e delle capacità.

La diversità delle persone va riconosciuta e valorizzata, potenziandone le competenze attraverso piani di formazione e sviluppo che garantiscano la crescita professionale.

I diritti dei lavoratori devono essere rispettati e deve essere garantito il massimo rispetto delle persone e della normativa applicabile in materia di lavoro. Deve essere garantito un ambiente di lavoro sano e sicuro.

Non è ammesso il lavoro irregolare, forzato e quello minorile.

I dipendenti sono tenuti a porre in essere una condotta costantemente rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica all'interno delle Società.

I responsabili dei servizi instaurano con i propri collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco e ad una proficua cooperazione favorendo lo sviluppo dello spirito di appartenenza.

La motivazione dei dipendenti e la diffusione dei valori aziendali sono essenziali; per tale motivo la Cooperativa si pone l'impegno di implementare e mantenere flussi informativi corretti, validi e motivanti, in grado di dare al dipendente la consapevolezza del contributo apportato all'attività aziendale da ciascuna delle risorse coinvolte.

	<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>	REV 1 10/11/2022
	Allegato – M.O.G. 231	Pag. 9 di 20

Ciascun responsabile sostiene la crescita professionale delle risorse assegnate, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuna nell'attribuzione dei compiti, allo scopo di realizzare una reale efficienza in ambito operativo.

A tutti i dipendenti sono assicurate le stesse opportunità di esprimere il proprio potenziale professionale, la formazione iniziale e una formazione ricorrente operativa.

Solidarietà promuove inoltre una cultura della sicurezza nel luogo di lavoro, sviluppata attraverso la consapevolezza dei rischi, promossa da comportamenti responsabili di tutti i dipendenti e collaboratori, i quali agiscono nel rispetto della normativa vigente in tema di antinfortunistica e prevenzione delle malattie professionali nonché nella scrupolosa attenzione all'igiene e alle condizioni personali e del posto di lavoro.

Solidarietà si adopera per il miglioramento continuo dell'efficienza delle strutture aziendali e dei processi che contribuiscono alla continuità dei servizi erogati.

L'azienda si impegna a tutelare l'integrità morale dei propri dipendenti garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Si impegna inoltre a garantire che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non vengano adottati comportamenti o iniziative che creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento di singoli o di gruppi di lavoro.

Ogni attività deve essere improntata, a qualsiasi livello di responsabilità connesso al ruolo ricoperto, al più alto grado di efficienza, attenendosi alle disposizioni operative impartite dai livelli gerarchici superiori, al rispetto dell'orario di lavoro (salvo giustificato motivo), ad indossare un abbigliamento decoroso e rispettoso delle altre persone.

I dipendenti devono utilizzare correttamente i beni aziendali messi a loro disposizione salvaguardando, in generale, il valore del patrimonio aziendale.

È vietato ogni utilizzo dei beni aziendali in contrasto con gli interessi di Solidarietà e per perseguire finalità contrarie a norme di legge vigenti.

Pertanto, è fatto obbligo di:

- Utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni affidati;
- Evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano causare danno o riduzione di efficienza o comunque in contrasto con l'interesse aziendale;
- Per le applicazioni informatiche adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- Non inviare messaggi di posta elettronica o messaggistica istantanea minatori o ingiuriosi;
- Non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa e/o danno all'immagine aziendale;
- Non navigare su siti internet con contenuti indecorosi e offensivi.

Nel caso in cui si manifesti un conflitto di interessi (o anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi) il dipendente è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa l'Organismo di Vigilanza, che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza.

## 6.2 RELAZIONI CON I FORNITORI, CONSULENTI, COLLABORATORI E PARTNER

Nello svolgimento delle attività e nella gestione delle relazioni con i fornitori, collaboratori, consulenti e partner, è obbligatorio attenersi scrupolosamente alle norme di legge, ai principi del presente Codice, alle politiche e procedure interne.

	<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>	REV 1 10/11/2022
Allegato – M.O.G. 231		Pag. 10 di 20

La selezione dei fornitori è attuata con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio e i rapporti gestiti con i medesimi secondo criteri di trasparenza, correttezza e integrità, evitando situazioni di conflitto di interessi, anche potenziali.

Solidarietà instaura rapporti unicamente con fornitori affidabili, che godano di una reputazione rispettabile, che siano impegnati solo in attività lecite e la cui cultura etica aziendale sia comparabile a quella di Solidarietà.

A tal riguardo i fornitori sono impegnati contrattualmente al rispetto delle leggi oltre che a prendere conoscenza e ad aderire ai principi sanciti dal presente Codice, affinché le relazioni siano improntate alla massima trasparenza e integrità.

I dipendenti:

- non devono cercare di influenzare i soggetti esterni tramite regalie, omaggi e trattamenti di preferenza allo scopo di ricevere un qualsiasi profitto individuale o societario. Allo stesso modo il dipendente che dovesse ricevere simili sollecitazioni interne o esterne è tenuto a segnalarlo all'OdV.
- Devono osservare e fare osservare le condizioni contrattualmente previste.
- devono osservare le disposizioni previste dalla normativa vigente, ed in particolare quanto disposto dagli art. 20, 21 e 26 del D. Lgs. 81/08.
- devono mantenere un dialogo leale e aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

### **6.3 RELAZIONI CON I CLIENTI E SOGGETTI TERZI**

Nei rapporti con i clienti, sia pubblici che privati, allo scopo di migliorare la qualità dei servizi e il livello di soddisfazione del cliente/utente destinatario delle prestazioni, è fatto obbligo a dipendenti:

- Fondare ogni rapporto sulla correttezza, trasparenza, efficienza e cortesia.
- Osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti/utenti;
- Fornire accurate ed esaurienti informazioni circa i servizi erogati in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- Nel rapporto con il Cliente deve essere costantemente garantita la massima riservatezza e rispettate tutte le norme in materia di privacy.

### **7. ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO**

L'attuazione del Codice Etico è affidata al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza che hanno il compito di diffonderne la conoscenza e la comprensione in azienda, di monitorarne l'attuazione, di ricevere segnalazioni in merito alle violazioni e di intraprendere indagini e comminare eventuali sanzioni.

### **8. ORGANISMO DI VIGILANZA**

I dipendenti sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza e/o all'amministrazione ogni violazione del codice etico e del Modello Organizzativo 231 di cui vengono a conoscenza.

Il dipendente che, nell'interesse dell'integrità di Solidarietà segnala all'ODV condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato,

	<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>	REV 1 10/11/2022
Allegato – M.O.G. 231		Pag. 11 di 20

licenziato, trasferito, o sottoposto, più in generale, ad atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, nonché ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione (WHISTLEBLOWING).

Qualunque segnalazione infondata ed effettuata in malafede al fine di applicare nocumento a colleghi e/o a collaboratori verrà considerata infrazione e sanzionata disciplinarmente.

Le segnalazioni possono essere inviate ai seguenti indirizzi:

Posta elettronica: [odv.solidarieta@legalmail.it](mailto:odv.solidarieta@legalmail.it).

Posta ordinaria: Organismo di Vigilanza c/o Solidarietà Cooperativa Sociale Località Belvedere – S. Antonio ingresso 5 n. 39 53034 Colle Val d'Elsa (SI).

Tutte le segnalazioni pervenute in forma cartacea saranno acquisite direttamente dall'Organismo di Vigilanza, ancora in busta chiusa.

## 9. SANZIONI DISCIPLINARI

L'applicazione delle sanzioni previste per il mancato rispetto dei principi, valori e norme del Codice Etico aziendale e del MOG 231 è indipendente dall'instaurarsi o meno di un procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Per Solidarietà Cooperativa Sociale compete al Presidente o ad altro incaricato con delega di firma e/o delega di funzione, assumere i provvedimenti ritenuti più opportuni.

Solidarietà si riserva, comunque, il risarcimento del danno subito, qualora derivino danni concreti per la società.

La sanzione applicata in caso di violazione dovrà essere commisurata alla gravità dell'infrazione commessa e dovrà rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970 e s.m.i.) e nel Contratto Collettivo Nazionale vigente, dovrà inoltre essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore cui sia contestato l'addebito.

Le sanzioni disciplinari terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 Codice Civile, considerandosi per ciascuna fattispecie:

- L'intenzionalità del comportamento;
- Il grado di colpa;
- La sussistenza o meno di precedenti disciplinari (reiterazione);
- Il ruolo e le mansioni ricoperte;
- La potenzialità del danno rilevato per l'azienda;
- Le altre circostanze rilevanti ai fini della valutazione e del comportamento.

### 9.1 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI DIPENDENTI

#### Provvedimenti disciplinari (Art. 42 CCNL Cooperative Sociali)

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni al Codice Etico o al Modello Organizzativo 231 da parte di un soggetto qualificabile come Dipendente saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate così come consentito dal CCNL in vigore, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia):

 <p><b>solidarietà</b> cooperativa sociale</p>	<h2>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</h2>	REV 1 10/11/2022
Allegato – M.O.G. 231		Pag. 12 di 20

<b>Tipologia di provvedimento</b>	<b>Casi di applicazione</b>
<b>Rimprovero verbale</b>	<p>Violazione colposa del Codice Etico e/o del Modello 231 dovuta a negligenza non avente rilevanza esterna.</p> <p><i>“Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale”. (art. 42 CCNL)</i></p>
<b>Rimprovero scritto</b>	<p>Reiterazione della stessa violazione colposa del Codice Etico e/o del Modello 231 compiuta negli ultimi 2 anni.</p> <p><i>“E’ un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice e il lavoratore se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 1 giorno.” (art. 42 CCNL)</i></p>
<b>Multa</b> non superiore a 4 ore della retribuzione base parametrica	<p>Sanzione pecuniaria applicata al dipendente.</p> <p>Vi si incorre per (art. 42 CCNL):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ inosservanza dell'orario di lavoro;</li> <li>➤ assenza non giustificata non superiore a 1 giorno (per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate);</li> <li>➤ inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;</li> <li>➤ irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;</li> <li>➤ mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.</li> </ul> <p><i>L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS. Eccezione fatta per il punto 5., la recidiva per 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 4 giorni.”</i></p> <p>Violazione colposa del Codice Etico e/o del Modello 231, dovuta a negligenza, avente rilevanza esterna.</p>
	<p>Vi si incorre per (art. 42 CCNL):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ inosservanza ripetuta per oltre 3 volte dell'orario di lavoro;</li> <li>➤ assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3;</li> <li>➤ inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;</li> <li>➤ presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;</li> <li>➤ abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;</li> <li>➤ insubordinazione verso i superiori;</li> </ul>

<p><b>Sospensione</b> dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di 4 giorni</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <i>irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;</i></li> <li>➤ <i>assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;</i></li> <li>➤ <i>rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.</i></li> </ul> <p><i>La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritto può fare incorrere la lavoratrice e il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).</i></p>
	Recidiva per 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti.
	Reiterata violazione colposa del Codice Etico e/o del Modello 231, dovuta a negligenza, avente rilevanza esterna (stessa violazione compiuta negli ultimi 2 anni).
	Violazione del Codice Etico e/o del Modello 231 avente gravità tale da esporre Solidarietà Cooperativa Sociale a responsabilità nei confronti di terzi.
	Comportamenti colposi e/o negligenti che, per responsabilità tecnica o gerarchica, possono minacciare l'efficacia del Modello 231, anche solo a livello potenziale (es. mancato rispetto della Politica aziendale o del Codice Etico).
	Inosservanza del Codice Disciplinare con particolare riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, alla tutela del Patrimonio di Solidarietà Cooperativa Sociale, dei creditori ed alle attività di strumentali.
	Inosservanza di quanto previsto dai poteri e deleghe conferite, in particolare in relazione ai rischi di reato contro la Pubblica Amministrazione, contro la pubblica fede e ai reati societari, ed agli atti formati con la Pubblica Amministrazione e/o inviati alla medesima.
	Inosservanza dell'obbligo inerente alla predisposizione e consegna delle dichiarazioni prescritte dal Modello 231, o falsità nelle dichiarazioni stesse
	Mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interesse, soprattutto con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione.
	Mancati controllo ed errate/omesse informazioni attinenti al bilancio e alle altre comunicazioni sociali.
	Omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria funzione di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio di reato.
	<p><i>Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <i>assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;</i></li> <li>➤ <i>assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in 1 anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;</i></li> <li>➤ <i>abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;</i></li> <li>➤ <i>inosservanza delle norme mediche per malattia;</i></li> </ul>

	<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>	REV 1 10/11/2022
Allegato – M.O.G. 231		Pag. 14 di 20

<b>Licenziamento con preavviso e con T.F.R</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;</li> <li>➤ danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;</li> <li>➤ litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;</li> <li>➤ furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;</li> <li>➤ esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;</li> <li>➤ contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;</li> <li>➤ azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;</li> <li>➤ gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.</li> </ul> <p><i>Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto. (art. 42 CCNL)</i></p> <p>Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.</p> <p>Recidiva per almeno tre volte nel corso di 2 anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei diritti e doveri dei lavoratori disciplinati nel CCNL.</p>
<b>Licenziamento senza preavviso e con T.F.R</b>	<p>Applicato nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel presente atto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro (es. insubordinazione seguita da vie di fatto, furto, condanne per reati infamanti).</p>

## 9.2 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AD AMMINISTRATORI (C.d.A.) E SINDACI REVISORI

<b>Tipologia di provvedimento</b>	<b>Casi di applicazione</b>
<b>Richiamo scritto al puntuale rispetto del Codice Etico</b>	Violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nelle Parti Speciali del Modello 231, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto successivo.
<b>Diffida al puntuale rispetto del Codice Etico</b>	Violazioni che determinino una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti successivi.
	Violazioni che determinino una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste ai punti successivi.
<b>Decurtazione degli emolumenti</b>	Violazioni che determinino una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, codice penale, all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto successivo.

	<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>	REV 1 10/11/2022
	Allegato – M.O.G. 231	Pag. 15 di 20

<b>Revoca dell'incarico</b>	Violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità di Solidarietà Cooperativa Sociale ai sensi del Decreto 231.
	Violazione che determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, codice penale, all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

### 9.3 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AI SOGGETTI APICALI (DIRETTORI E DIRIGENTI)

Tipologia di provvedimento	Casi di applicazione
<b>Richiamo verbale</b>	Violazione colposa dovuta a negligenza non avente rilevanza esterna.
<b>Ammonizione scritta</b>	Reiterazione della violazione colposa del Codice Disciplinare, dovuta a negligenza non avente rilevanza esterna (stessa violazione compiuta negli ultimi 2 anni).
<b>Multa</b>	Violazione colposa, dovuta a negligenza, avente rilevanza esterna.
<b>Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a quello previsto dal CCNL</b>	Reiterata violazione colposa, dovuta a negligenza, avente rilevanza esterna (stessa violazione compiuta negli ultimi 2 anni).
	Violazione che determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, codice penale, all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto successivo.
<b>Licenziamento con preavviso</b>	Violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità di Solidarietà Cooperativa Sociale ai sensi del Decreto 231.
<b>Licenziamento senza preavviso</b>	Violazione che determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, codice penale, all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

### 9.4 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI A SOGGETTI TERZI

**(Collaboratori, consulenti, Medico Competente, Soggetti esterni che svolgono funzioni e compiti specifici in materia di Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro)**

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, Solidarietà Cooperativa Sociale inserisce nelle lettere di incarico e/ negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Codice Etico, l'applicazione delle misure sottoindicate che verranno applicate in base alla gravità:

Tipologia di provvedimento	Casi di applicazione
<b>Diffida</b>	Violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nelle Parti Speciali, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto successivo.
<b>Penale convenzionale</b>	Violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto successivo "risoluzione".
	Violazione che determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso

	<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>	REV 1 10/11/2022
Allegato – M.O.G. 231		Pag. 16 di 20

Pari al 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario	l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto successivo "risoluzione".
	Violazione che determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, codice penale, all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste al punto successivo "risoluzione".
<b>Risoluzione</b>	Violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità di Solidarietà Cooperativa Sociale ai sensi del Decreto 231.
	Violazione che determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, codice penale, all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

## 9.5 PROCEDURA PER LA CONTESTAZIONE E L' IRROGAZIONE DELLA SANZIONE PER VIOLAZIONE MOG 231

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire per la fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni.

Si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando per ognuna:

- La fase della contestazione della violazione all'interessato
- La fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione

Il procedimento disciplinare ha inizio a seguito della ricezione da parte degli organi aziendali di segnalazioni di violazione al Codice Etico e/o Modello 231 da qualsiasi parte interessata.

Il procedimento disciplinare ha inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati o della comunicazione con cui l'Organismo di Vigilanza segnala l'avvenuta violazione del Modello 231.

In particolare, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) o acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'Organo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in suo possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello 231.

In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, trasmette la segnalazione al Consiglio di Amministrazione di Solidarietà Cooperativa Sociale ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi e regolamenti applicabili.

Qualora gli organi aziendali competenti per l'irrogazione della sanzione dovessero constatare che la violazione del Modello riscontrata dall'Organo di Vigilanza comporti anche una o più violazioni delle previsioni presenti sui regolamenti disciplinari aziendali e/o alla contrattazione collettiva, all'esito del procedimento prescritto potrà essere irrogata una sanzione, tra quelle applicabili, anche più grave di quella proposta dall'Organismo di Vigilanza.

	<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>	REV 1 10/11/2022
Allegato – M.O.G. 231		Pag. 17 di 20

### **A- Nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci Revisori**

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un componente del C.d.A. e/o di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- La descrizione della condotta constatata;
- L'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- Gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- Gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- Una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso specifico.

Il Collegio Sindacale convoca il membro indicato dall'Organismo di Vigilanza per un'adunanza.

Durante l'adunanza del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Collegio Sindacale, sulla base degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico, il Collegio Sindacale provvede senza indugio a convocare il Consiglio di Amministrazione per le relative deliberazioni. La delibera del Collegio Sindacale e/o quella dell'Assemblea dei Soci, a seconda dei casi, viene comunicata per iscritto, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza per le opportune verifiche.

### **B - Nei confronti dei Soggetti Apicali**

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte dei Soggetti Apicali, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché del contratto collettivo applicabile.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- La descrizione della condotta constatata;
- L'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- Gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- Gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- Una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso specifico.

Il Presidente/Vicepresidente contesta al Soggetto Apicale interessato la violazione contestata dall'Organismo di Vigilanza, a mezzo di comunicazione scritta.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del Soggetto Apicale interessato, il Presidente/Vicepresidente si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari vengono comminati e notificati nel rispetto dei termini previsti dal CCNL.

Il Presidente/Vicepresidente cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

	<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>	REV 1 10/11/2022
Allegato – M.O.G. 231		Pag. 18 di 20

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Dipendente può ricorrere alla Commissione Paritetica territoriale di conciliazione costituita presso l'Ente Territoriale tramite l'associazione sindacale alla quale è iscritto o alla quale ha conferito mandato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso specifico.

In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia della Commissione.

### **C - Nei confronti dei Dipendenti**

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello da parte di un dipendente, inclusi i dirigenti "non apicali", troveranno applicazione, quanto al procedimento di contestazione ed a quello di eventuale irrogazione della sanzione, le previsioni B.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il Dipendente può ricorrere alla Commissione Paritetica territoriale di conciliazione costituita presso l'Ente Territoriale tramite l'associazione sindacale alla quale è iscritto o alla quale ha conferito mandato, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile al caso specifico. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia della Commissione.

Nel caso in cui la sanzione prevista per la violazione commessa da parte di un dipendente comporti il licenziamento, questo dovrà essere deliberato preventivamente in C.d.A.

### **D - Nei confronti dei Terzi destinatari**

Qualora l'Organismo di Vigilanza riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario trasmette al Presidente/Vicepresidente, al Collegio Sindacale ed al Responsabile della gestione del rapporto contrattuale in questione, una relazione contenente:

- La descrizione della condotta constatata;
- L'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- Gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- Gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- Una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso specifico.

Il Responsabile della funzione interessata si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'Organismo di Vigilanza.

Il Responsabile della funzione interessata invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta contenente:

- L'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione
- Il rimedio contrattualmente previsto applicabile

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Responsabile della funzione interessata, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'Organismo di Vigilanza, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

	<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>	REV 1 10/11/2022
	Allegato – M.O.G. 231	Pag. 19 di 20

## **9.6 PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

### **(ART. 42 CCNL COOPERATIVE SOCIALI)**

L'azienda non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice e il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria la lavoratrice o il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo della O.S. alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la direzione provinciale del Lavoro competente, di un Collegio di Conciliazione e di Arbitrato, composto da 1 rappresentante di ciascuna delle parti e da un 3° membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della direzione provinciale del lavoro competente.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora l'azienda cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito della direzione provinciale del lavoro competente a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.

Nel caso di persone svantaggiate le norme e i provvedimenti disciplinari dovranno essere individualmente armonizzati con i programmi personalizzati di risocializzazione.

## **10. STRUMENTI DI ATTUAZIONE**

Solidarietà si impegna a diffondere con mezzi adeguati la conoscenza dei principi contenuti nel presente Codice Etico e del Modello Organizzativo 231.

In particolare, una copia del Codice Etico e la parte generale del Manuale 231 è trasmessa e/o consegnata ad ogni dipendente e affissa nei locali della sede legale, nonché pubblicata sul sito internet aziendale.

Nei programmi di formazione ed aggiornamento è destinato uno specifico spazio per l'approfondimento della conoscenza del Codice Etico e del MOG 231.

Solidarietà cura il periodico aggiornamento del Codice Etico e del MOG 231, al fine di mantenerne i contenuti costantemente adeguati alla normativa vigente ed all'effettiva realtà aziendale.

	<b>CODICE ETICO E DISCIPLINARE</b>	REV 1 10/11/2022
	Allegato – M.O.G. 231	Pag. 20 di 20

## 11. MODIFICHE DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico è approvato con deliberazione dell'Assemblea dei Soci.

È riesaminato periodicamente dall'Organismo di Vigilanza deputato alla verifica dell'attuazione e dell'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/2001.

Delibera C.d.A. del 30/09/2022

Approvato in Assemblea dei Soci in data 10/11/2022