



CODICE ETICO

INDICE

PREMESSA.....	3
LA NOSTRA STORIA.....	4
PARTE PRIMA.....	5
PRINCIPI GENERALI	5
1.1 AMBITO DI APPLICAZIONE ED AGGIORNAMENTO	5
1.2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	5
1.3 ATTIVITÀ AZIENDALI E GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	5
1.4 CONFLITTO D’INTERESSI	6
1.5 RISERVATEZZA.....	6
1.6 CONCORRENZA LEALE	7
1.7 QUALITÀ DELL’ORGANIZZAZIONE E GESTIONE AZIENDALE	7
1.8 MODELLO ORGANIZZATIVO E DISCIPLINA APPLICABILE	7
1.9 TUTELA DELLA SICUREZZA, DELL’AMBIENTE E DEL TERRITORIO	7
PARTE SECONDA.....	9
CANONI DI COMPORTAMENTO E RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER.....	9
2.1 RAPPORTI CON I SOCI.....	9
2.2 ASSEMBLEA	9
2.3 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	9
2.4 RAPPORTI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI	10
2.5 AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE DELLE RISORSE UMANE	10
2.6 TUTELA DELLE RISORSE UMANE	10
2.7 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DI DIPENDENTI E COLLABORATORI.....	11
2.9 UTILIZZO DI BENI, MEZZI E RISORSE AZIENDALI.....	12
2.10 RAPPORTI CON I TERZI.....	12
2.11 SELEZIONE E RAPPORTI CON FORNITORI ED ALTRI RAPPORTI ACCESSORI E STRUMENTALI	13
2.12 RAPPORTI CON I COMMITTENTI	13
2.13 RAPPORTI CON CONSULENTI, MEDIATORI E INTERMEDIARI	13
2.14 RAPPORTI CON LE AUTORITÀ DI VIGILANZA E CON ORGANI ISTITUZIONALI	14
2.15 CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI. RAPPORTI CON LA STAMPA E I MASS-MEDIA	14
2.16 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	14
PARTE TERZA	16
STRUMENTI DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO	16
3.1 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	16
3.2 SEGNALAZIONI ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA	16
3.3 CORPORATE GOVERNANCE	17
3.4 DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL CODICE ETICO	17
3.5 BILANCIO E ALTRE COMUNICAZIONI SOCIALI	17
3.6 ANTIRICICLAGGIO.....	18
3.7 INOSSERVANZA E SANZIONI.....	18
3.8 OBBLIGO DI CONFORMITÀ AL CODICE ETICO DELLA PROFESSIONE	19
3.9 ADOZIONE E REVISIONE	19

Lettera del Presidente

Il Codice Etico rappresenta nei moderni contesti aziendali quel documento che esprime le linee guida di condotta cui tutti i soggetti interessati devono ispirarsi durante l'esecuzione delle loro attività; un mezzo per diffondere e far conoscere la cultura etica che si respira all'interno di quel determinato contesto lavorativo.

Per noi di Eta Beta il Codice Etico rappresentata molto di più...

E' un modo evoluto di far conoscere e condividere i nostri valori, la nostra identità, la sensibilità nel gestire il rapporto con le persone per costruire, insieme, il benessere della comunità specialmente di coloro che appartengono a fasce svantaggiate.

È dare forma al nostro modo di essere-lavoratori, fondato su valori sani, forti e sinceri alla base del movimento cooperativo mondiale, gli stessi cui da sempre ci ispiriamo.

Ho personalmente espresso la volontà di riunire tali valori in un documento affinché essi possano essere resi in forma organizzata, strutturata e chiara, attraverso una piccola guida cui tutti possano fare riferimento.

Coloro che, professionalmente, sono nati in Eta Beta troveranno nel Codice Etico espressioni che contraddistinguono da sempre l'essenza del loro lavoro.

Tutti quelli che, invece, si apprestano per la prima volta a rapportarsi con la nostra Cooperativa troveranno una semplice ma efficace enunciazione dei principi cui quotidianamente dovranno ispirarsi fino a che essi stessi non diventeranno parte integrante della loro natura.

Sono certo che tale spirito diventerà patrimonio comune, consoliderà le nostre posizioni e costituirà un ulteriore stimolo verso il raggiungimento di obiettivi più grandi.

Ad Maiora !!!

Daniele Fabbrizi

Premessa

Eta Beta Società Cooperativa Sociale nasce con lo scopo di rispondere ai bisogni di socializzazione, occupazione ed affermazione individuale di persone svantaggiate, nella convinzione che il lavoro è per ognuno un diritto ed una libertà irrinunciabile e che tutti – comunque – hanno diritto di vivere con dignità il proprio tempo. Trova fonte d'ispirazione nei principi e nei valori a base del movimento cooperativo mondiale e ad essi conforma ogni visione progettuale e ciascuna attività svolta.

La *Mission*, tracciata dalla base associativa, è quella di partecipare attivamente, in collaborazione con gli Enti Locali, le Istituzioni ed il settore “no-profit”, alla costruzione del benessere della comunità partecipando ai processi di inclusione sociale attraverso la progettazione, l'integrazione e la promozione di servizi ed iniziative a beneficio dei cittadini appartenenti alle fasce svantaggiate, dei cittadini immigrati, rifugiati, e richiedenti asilo offrendo l'opportunità di un inserimento nell'ambiente lavorativo, nel rispetto della vita, della dignità e dell'autonomia delle persone in un clima di mutualità e democrazia.

La *Vision* si concreta nel diffondere la cultura dell'accoglienza e della solidarietà attraverso la condivisione di valori, l'accettazione della diversità ed il ripudio di ogni discriminazione delle persone basata sul sesso, sulla razza, sulla lingua, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e politico.

Nel rispetto di tali valori la Cooperativa sociale Eta Beta (di seguito “Eta Beta” o “Cooperativa”) ha deciso di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo di cui fa parte integrante il presente Codice Etico (di seguito “Codice” o “Codice Etico”) concepito ed elaborato seguendo le "Linee guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione Gestione e Controllo, ex D. Lgs. 231/2001" di Confcooperative, cui Eta Beta ha aderito, approvate dal Ministero della Giustizia con comunicazione del 10 novembre 2010.

Al predetto Codice si conformano i membri degli organi sociali, i dipendenti e i collaboratori, sia nei rapporti interni sia nelle relazioni con i terzi, nell'ambito delle rispettive competenze e a proposito della posizione ricoperta nell'organizzazione aziendale.

Il presente Codice Etico, in linea con le indicazioni fornite in materia da Confcooperative, detta principi di deontologia aziendale e regole di condotta atti a prevenire, secondo l'ordinamento italiano, la commissione di reati e tutti quei comportamenti in contrasto con i valori che la Cooperativa intende promuovere. Essa s'impegna a diffondere la conoscenza del Codice Etico, ed il costruttivo contributo dei suoi principi verso il suo personale e, più in generale, verso tutti i suoi *Stakeholder* o soggetti con cui intrattiene relazioni.

La Cooperativa sociale Eta Beta tiene in considerazione i suggerimenti e le osservazioni che dovessero scaturire dagli *Stakeholder*, con l'obiettivo d'integrare e di migliorare il Codice; essa vigila in ogni caso con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti e procedure d'informazione, prevenzione e controllo, assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti attuati, intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

All'Organismo di Vigilanza, nominato dal Consiglio di Amministrazione, sono assegnate le funzioni di garante del Codice Etico (“Garante”).

La nostra storia

Eta Beta è una giovane cooperativa costituita a Roma nell'ottobre del 2011 secondo i principi della mutualità senza scopo di lucro, in ossequio a quanto disposto dall'art. 2511 del Codice Civile e dalle vigenti leggi in materia di cooperazione, che ha per obiettivo il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi.

Sin dalla sua costituzione Eta Beta si è prefissa il raggiungimento di elevati livelli qualitativi nell'erogazione dei servizi culminata con l'assegnazione della certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2008. Essa è a tutti gli effetti un'impresa cooperativa fortemente partecipata che produce ricchezza per la società cercando di offrire i migliori prodotti e servizi ai clienti, agli utenti e alle loro famiglie.

È assolutamente integrata con le altre cooperative che operano nel settore e collabora con queste ultime al fine di creare nuove opportunità di lavoro e sviluppare il loro ruolo sociale.

Eta Beta si impegna su più fronti quali: la realizzazione di servizi alla persona e alla famiglia per l'empowerment di ogni cittadino/utente, l'attivazione dei processi di socializzazione e di inclusione delle persone con svantaggio sociale, la realizzazione di interventi di prevenzione del disagio.

Partecipa attivamente a vari progetti tra i quali si ricordano il “*Progetto Rete*”, dedicato all'integrazione di minori attraverso il gioco del calcio, il “*Progetto Espar*” volto a garantire una veritiera raccolta delle esperienze, dei titoli di studio e, più in generale, delle competenze professionali possedute dai rifugiati e dai richiedenti asilo. ESPAR è uno strumento utile ad agevolare l'accesso al mercato del lavoro con una chiara identità professionale, favorendo una mirata ricerca del lavoro, e aumentando le possibilità di un efficace inserimento lavorativo all'interno del paese ospitante.

La diffusione di una cultura dell'accoglienza e della solidarietà, della partecipazione attiva dei cittadini attraverso la condivisione di valori, l'accettazione della diversità e la non discriminazione sono valori fondanti che ispirano ogni attività svolta e ogni visione progettuale di Eta Beta.

PARTE PRIMA

Principi Generali

1.1 Ambito di applicazione ed aggiornamento

Destinatari del Codice Etico sono i membri degli organi sociali, i dipendenti e i collaboratori della Cooperativa i quali sono obbligati, per quanto di competenza, al rispetto delle disposizioni ivi previste.

Eta Beta richiede anche ai propri fornitori, clienti e consulenti di agire, nei rapporti con la Cooperativa medesima e verso i terzi, in coerenza con quanto previsto nel presente Codice Etico.

Il Codice Etico trova applicazione in relazione alle attività svolte dalla Cooperativa avuto riguardo ai principi e alle regole del nostro ordinamento.

Eta Beta si riserva di modificare e integrare il Codice Etico sulla scorta delle indicazioni provenienti dall'Organismo di vigilanza, di cui alla Parte Terza del presente Codice, e da tutti i soggetti coinvolti ed in coerenza con l'evoluzione della normativa rilevante nonché sulla base delle indicazioni provenienti da Confcooperative.

1.2 Principi di comportamento

Nello svolgimento della propria attività e, in particolare, nei rapporti interni e con i terzi, la Cooperativa si conforma ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento, avuto specifico riguardo anche alle finalità espresse dal D. Lgs. n. 231/2001.

A tal fine, la Cooperativa s'impegna affinché i membri degli organi sociali, i dipendenti, i collaboratori e il personale degli altri soggetti direttamente coinvolti nelle sue attività aziendali rispettino i predetti principi, il presente Codice Etico e i suoi regolamenti interni anche nei rapporti verso l'esterno; in particolare, essi devono informare i terzi circa il contenuto delle disposizioni del Codice Etico e dei regolamenti interni, al fine di esigere il rispetto delle proprie scelte e del proprio comportamento.

Tutto ciò rafforzerà la reputazione e la credibilità della Cooperativa, ormai acquisite nel tempo, che costituiscono un patrimonio prezioso da tutelare e migliorare.

In nessun caso, il perseguimento delle finalità della Cooperativa può giustificare una condotta in violazione dei predetti principi.

1.3 Attività aziendali e gestione delle risorse finanziarie

Nello svolgimento delle attività aziendali, la Cooperativa opera secondo i principi di trasparenza, verificabilità, coerenza e congruità espressi dal nostro ordinamento, avuto specifico riguardo alle finalità espresse dal D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, la Cooperativa individua specifiche procedure e regole di gestione delle risorse finanziarie, anche al fine di impedire la commissione di reati.

La gestione delle risorse finanziarie avviene nel rispetto delle predette procedure e in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative di ciascuno degli addetti alla relativa funzione.

1.4 Conflitto d'interessi

Nella conduzione di ogni attività, i membri degli organi sociali, i dipendenti e i collaboratori della Cooperativa evitano tutte le situazioni nelle quali potrebbero trovarsi, anche potenzialmente, in conflitto d'interessi con la Cooperativa e dovranno comunicare, nei rispettivi ambiti operativi, ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione della Cooperativa e si astengono dal procurarsi vantaggi personali nello svolgimento delle rispettive attività.

A titolo esemplificativo, il conflitto d'interessi può essere determinato dalle seguenti situazioni:

- cointeressenza occulta del socio/lavoratore della Cooperativa in società fornitrici;
- strumentalizzazione della propria posizione, funzionale al perseguimento d'interessi, in contrasto con quelli della Cooperativa;
- uso d'informazioni acquisite nello svolgimento della propria mansione, a vantaggio proprio o di terzi, e comunque in contrasto con gli interessi della Cooperativa; in particolare, i dipendenti e i collaboratori della Cooperativa, ferme restando le eventuali previsioni legislative e contrattuali, comunicano tempestivamente le predette situazioni ai rispettivi superiori e, se del caso, all'organismo di vigilanza di cui alla Parte Terza del presente Codice.

1.5 Riservatezza

La Cooperativa tutela il principio di riservatezza delle informazioni, dei dati e delle notizie attinenti l'attività d'impresa e assicura che esso sia rispettato e salvaguardato anche dai propri dipendenti e collaboratori, fermo restando il rispetto degli obblighi d'informazione verso le Autorità e la collettività eventualmente previsti da leggi e regolamenti.

Al fine di salvaguardare il *know-how* tecnico, finanziario, legale, amministrativo e di gestione del personale, i membri degli organi sociali, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a non divulgare le informazioni non di pubblico dominio, di cui siano venuti a conoscenza, anche accidentalmente.

Le suddette informazioni devono essere utilizzate esclusivamente per scopi strettamente connessi all'esercizio delle proprie funzioni e i soggetti che ne dispongono non devono abusare, direttamente o indirettamente, di tale privilegio informativo, nell'interesse proprio o di terzi e senza arrecare pregiudizio alla Cooperativa, fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di informazione verso la collettività eventualmente previsti da leggi e regolamenti.

L'obbligo di riservatezza deve essere rispettato anche al di fuori dell'orario di lavoro e negli eventuali periodi di sospensione del contratto lavorativo.

1.6 Concorrenza leale

La Cooperativa svolge la propria attività d'impresa con correttezza e lealtà e nel pieno rispetto dei principi del diritto alla concorrenza.

Non sono consentiti, pertanto, comportamenti contrari ai principi mutualistici della Cooperativa Sociale, collusivi, predatori, di abuso dei diritti ovvero dell'altrui posizione di dipendenza economica e ogni altra condotta diretta ad alterare la lealtà, la correttezza e l'equilibrio concorrenziale del settore cooperativistico.

1.7 Qualità dell'organizzazione e gestione aziendale

La Cooperativa, nei rapporti con i terzi, opera al fine di garantire la qualità dei propri servizi e della propria organizzazione e gestione aziendale.

1.8 Modello Organizzativo e disciplina applicabile

Il Codice Etico è elemento essenziale e funzionale del Modello Organizzativo che la Cooperativa adotta ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 al fine di prevenire la commissione di reati nell'interesse o a danno della Cooperativa stessa.

I principi e le regole contenuti nel presente Codice Etico integrano le previsioni legislative, regolamentari, statutarie e contrattuali che disciplinano il funzionamento degli organi sociali e i diritti e doveri dei destinatari del Codice stesso.

1.9 Tutela della sicurezza, dell'ambiente e del territorio

Nello svolgimento delle propria attività, Eta Beta Società Cooperativa Sociale Onlus opera nel rispetto del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., nonché di ogni altra normativa in materia di sicurezza degli ambienti di lavoro; essa garantisce a tutti i dipendenti/collaboratori un luogo di lavoro sicuro e salubre, attraverso il rispetto delle disposizioni di legge in materia, la formazione, l'informazione e l'addestramento continuo sul tema della salute e sicurezza.

È dotata di un sistema di gestione che prevede la formalizzazione delle principali procedure, della politica della sicurezza e dei relativi organigrammi.

L'ambiente è un bene primario che la Eta Beta Società Cooperativa Sociale Onlus si impegna a salvaguardare; a tal fine programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra lo sviluppo sostenibile e le imprescindibili esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

Pertanto, è precisa volontà della Eta Beta Società Cooperativa Sociale Onlus, compatibilmente al principio di ragionevolezza delle scelte economiche, adottare tecnologie e comportamenti mirati alla riduzione dell'impatto ambientale e del consumo di risorse energetiche usando ove possibile energie rinnovabili (a titolo esemplificativo, differenziazione dei rifiuti, uso consapevole dei mezzi di trasporto, utilizzo carta e materiali di cancelleria riciclati, illuminazione a risparmio energetico o con tecnologie innovative ecc).

Eta Beta è consapevole degli effetti positivi che le proprie attività recano allo sviluppo economico, sociale e sul benessere generale della collettività. Per tali ragioni pone particolare cura nell'organizzazione, tramite soci e dipendenti, di eventi e manifestazioni sul territorio di appartenenza, fruibili gratuitamente da parte della Comunità.

PARTE SECONDA

Canoni di comportamento e rapporti con gli Stakeholder

2.1 Rapporti con i soci

Eta Beta Società Cooperativa Sociale assicura il corretto esercizio dei diritti, anche individuali, dei soci e in particolare quelli amministrativi e patrimoniali di accesso e controllo. Promuove un'informazione adeguata nel rispetto del principio della parità di trattamento e della mutualità che le è propria.

La Cooperativa vigila sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicità previsti dalla legge e sul rispetto delle previsioni legislative e statutarie relative al funzionamento degli organi sociali.

2.2 Assemblea

La Cooperativa assicura l'ordinato svolgimento dei lavori dell'assemblea e la possibilità, per i soggetti legittimati a intervenire, di esercitare in modo consapevole e costruttivo i propri diritti d'informazione, controllo, proposta e voto.

La Cooperativa vigila affinché sia assicurata l'informativa in vista delle adunanze dell'assemblea, nel corso dello svolgimento di queste ultime, e attraverso la regolare partecipazione degli Amministratori alle adunanze stesse affinché sia garantita la corretta formazione della volontà assembleare.

2.3 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione esercita con diligenza e correttezza le proprie funzioni e garantisce un'adeguata informativa a tutti i suoi membri riguardo alle questioni all'ordine del giorno. Garantisce un'adeguata informativa in Assemblea, nel rispetto dei limiti di legge e statutari.

Il Consiglio delibera in merito al Modello Organizzativo della Cooperativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001 nel rispetto delle disposizioni legislative e statutarie vigenti e delle indicazioni fornite dalle linee guida di Confcooperative.

Assicura all'Organismo di Vigilanza la necessaria indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione sul Modello stesso, ivi inclusa la possibilità di proporre, se ritenute utili o necessarie, eventuali modifiche statutarie.

Tutti gli amministratori sono tenuti a mantenere riservate le informazioni e i documenti acquisiti nello svolgimento delle loro funzioni.

2.4 Rapporti con dipendenti e collaboratori

Nel selezionare i dipendenti e i collaboratori, la Cooperativa si astiene da comportamenti discriminatori, valutando i candidati in conformità a criteri di merito, di competenza e di professionalità, tenuto conto delle specifiche esigenze aziendali e nel costante rispetto delle pari opportunità.

Nella stipulazione dei contratti con i dipendenti e i collaboratori, la Cooperativa si conforma alle regole stabilite dalla normativa di volta in volta applicabile e dalla contrattazione collettiva vigente.

Nella gestione dei rapporti con i dipendenti e con i collaboratori, la Cooperativa riconosce e tutela tutti i diritti di cui questi godono, anche in considerazione della loro posizione di subordinazione al potere direttivo, organizzativo e gerarchico.

Non è consentito richiedere a dipendenti e collaboratori, come atto dovuto al proprio superiore, comportamenti contrari a quanto previsto nel presente Codice.

Eta Beta Società Cooperativa Sociale pone al centro del suo agire e di ogni sua scelta la persona umana, a partire dall'utente, cioè la persona di cui per missione si prende cura, fino a tutte le persone con cui entra in relazione a qualunque titolo, garantendo sempre il pieno rispetto della dignità ed integrità.

Nei rapporti con i dipendenti, infine, la Cooperativa mantiene costanti riferimenti con le rappresentanze sindacali, ritenendo il dialogo con queste ultime un elemento essenziale per il progresso e la valorizzazione delle risorse umane.

2.5 Aggiornamento e formazione delle risorse umane

La Cooperativa tutela e promuove la formazione dei propri dipendenti e collaboratori, allo scopo di arricchirne l'esperienza e il patrimonio professionale e culturale, con un'attenzione all'approfondimento delle problematiche educative, gestionali e operative di maggiore rilievo.

In quest'ambito, riveste particolare importanza la comunicazione tra il personale dirigente ed i dipendenti e collaboratori, al fine di fornire loro direttive comportamentali e professionali.

2.6 Tutela delle risorse umane

Eta Beta Società Cooperativa Sociale riconosce la centralità delle risorse umane nell'organizzazione e nello sviluppo dell'attività considerando la professionalità e l'impegno di dipendenti e collaboratori quali valori essenziali al raggiungimento dei propri obiettivi.

La Cooperativa rispetta con attenzione particolare la dignità, l'integrità fisica e morale e la sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori assicurando condizioni lavorative rispettose della dignità individuale, nel pieno rispetto dei contratti individuali e collettivi, dello Statuto dei Lavoratori nonché della normativa vigente in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

La Cooperativa vigila affinché non siano posti in essere atti di violenza o di coercizione psicologica nonché qualsiasi atteggiamento o comportamento che leda la dignità della persona.

La Cooperativa vigila, altresì, affinché non siano attuati quei comportamenti volti a indurre o a costringere, direttamente o indirettamente, i dipendenti ad adottare condotte in violazione del presente Codice Etico o dei regolamenti interni.

2.7 Trattamento dei dati personali di dipendenti e collaboratori

La *privacy* di dipendenti e collaboratori è tutelata mediante l'adozione di adeguate regole riguardo alla tipologia d'informazioni da richiedere e da trattare, mediante l'utilizzo di specifiche canoni di trattamento e conservazione dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali di dipendenti e collaboratori è ammesso soltanto nel rispetto della legislazione vigente e, comunque, offrendo agli stessi la più ampia informativa e assistenza.

2.8 Principi di comportamento dei dipendenti e dei collaboratori nei rapporti con la Cooperativa

Il comportamento di ogni dipendente e collaboratore si conforma ai principi di professionalità, trasparenza, correttezza e onestà espressi dal nostro ordinamento nonché al rispetto delle regole dettate dal Codice Etico, delle norme contrattuali regolanti il rapporto di lavoro con la Cooperativa e delle disposizioni ed istruzioni attinenti l'attività aziendale.

La Cooperativa vigila affinché i dipendenti ed i collaboratori, sia nei luoghi di lavoro che all'esterno, operino in sintonia con le politiche aziendali e si comportino con lealtà, disponibilità e cortesia nei confronti dei colleghi e delle altre persone con le quali entrano in relazione durante l'espletamento delle loro mansioni.

Eta Beta si fa garante del rispetto della dignità di ciascuna persona, specialmente se appartenente a una categoria svantaggiata, tutelandone l'integrità morale e garantendone eguali opportunità nel rispetto dei diritti fondamentali.

La Cooperativa Eta Beta ripudia:

- tutte le azioni discriminatorie e rispetta l'orientamento politico, sociale e sindacale di ciascun individuo ivi inclusi il suo credo religioso, la sua razza, la nazionalità, l'età, il sesso e gli orientamenti sessuali, lo stato di salute e qualsiasi altra caratteristica intima della persona;
- qualsiasi comportamento, anche solo di atteggiamento o provocatorio, da parte di propri dipendenti/collaboratori finalizzato allo sfruttamento dell'individuo approfittando della sua precaria e disagiata condizione, specialmente se operata nei confronti di persona psicologicamente minorata o minore d'età. A questi ultimi dedica particolare riguardo ed agisce con costante attenzione affinché venga scoraggiata e perseguita ogni forma di loro sfruttamento lavorativo;
- ogni forma di pornografia reale o virtuale e persegue tutti quei comportamenti, anche provocatori o solo di atteggiamento, idonei ad indurre chiunque ad accettare proposte finalizzate al suo sfruttamento per fini sessuali; ciò sarà ancor più grave se posto in essere approfittando della precaria condizione psicologica del soggetto, connesso al suo

temporaneo status di rifugiato/richiedente asilo, del suo eventuale deficit cognitivo connesso ad accertata condizione sanitaria patologica e, ipotesi gravissima, della sua condizione di soggetto minore d'età.

Ogni strumento, aziendale o privato, utilizzato a fini e/o scopi aziendali e/o all'interno dell'azienda, con particolare riguardo agli strumenti e/o dispositivi informatici, non dovrà contenere, né direttamente, né indirettamente, contenuti lesivi della dignità della persona, con particolare riguardo a donne, minori e contenuti pornografici o pedopornografici richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Eta Beta garantirà che il proprio sistema informatico sia dotato di ogni misura tecnologica idonea ad impedire l'accesso, il ricevimento, la circolazione, la trasmissione, la riproduzione e comunque la divulgazione, totale o parziale, di files, immagini, testi, reperti sonori o audiovisivi, che le norme del Codice Penale, leggi speciali e D.Lgs. 231/2001 individuino come lesive della dignità dell'individuo.

Ogni attività lavorativa, di chiunque graviti nel mondo Eta Beta, dovrà tassativamente rispettare le normative del settore: la Cooperativa ripudia e combatte attivamente ogni forma di lavoro illegittimo (nero) e l'impiego di immigrati/rifugiati irregolari.

Ogni dipendente o collaboratore che sapesse di violazioni ovvero di tentate violazioni, in ambito aziendale, del presente Codice Etico, è tenuto a segnalarle al proprio superiore gerarchico, se commesse da altri dipendenti o collaboratori, ovvero all'organismo di vigilanza di cui alla Parte Terza del presente Codice Etico, se commesse dai propri superiori gerarchici. Laddove le segnalazioni siano infondate ed effettuate con dolo, al dipendente o al collaboratore responsabile potranno essere applicate le sanzioni disciplinari secondo il procedimento concernente il sistema disciplinare previsto nella parte generale del modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 di cui il presente codice fa parte integrante.

2.9 Utilizzo di beni, mezzi e risorse aziendali

I dipendenti e i collaboratori sono tenuti ad impiegare beni, mezzi e risorse messi a loro disposizione nel rispetto della loro destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità.

Nell'utilizzo dei beni, dei mezzi e delle risorse aziendali, essi sono, pertanto, vincolati ad assumere comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'uso.

Ciascun dipendente e collaboratore è responsabile dei beni, dei mezzi e delle risorse a lui affidati ed è tenuto ad informare tempestivamente il proprio responsabile circa il loro utilizzo improprio o dannoso per il patrimonio della Cooperativa.

2.10 Rapporti con i terzi

In coerenza con i principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento, è fatto divieto ai membri degli organi sociali, ai dipendenti e ai collaboratori della Cooperativa di fare o promettere a terzi, anche in forma indiretta, dazioni di danaro o di altra utilità, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi della Cooperativa

nonché di accettare per sé o per altri la promessa ovvero la dazione di somme di danaro o altra utilità per promuovere o favorire indebitamente l'interesse di terzi.

È consentita soltanto l'elargizione di omaggi di carattere simbolico o di modico valore, ascrivibile ad attività di promozione ovvero ad atti di cortesia e comunque nell'ambito di direttive precise del Consiglio di Amministrazione in coerenza con specifiche campagne di promozione.

Laddove insorgano, nello svolgimento delle attività aziendali, divergenze con i terzi, la Cooperativa è disponibile alla ricerca di soluzioni conciliative, allo scopo di superare le contrapposizioni nel miglior modo possibile.

2.11 Selezione e rapporti con fornitori ed altri rapporti accessori e strumentali

Nella selezione e nelle relazioni con i fornitori e con riferimento ad altri rapporti accessori e strumentali alle attività aziendali, la Cooperativa valuta in maniera obiettiva e globale la convenienza economica, le capacità tecniche ed economiche e la complessiva affidabilità dei suoi interlocutori.

In particolare, la Cooperativa tiene conto di elementi quali la solidità finanziaria, le capacità, le competenze, la professionalità, le risorse progettuali, il *know-how* e l'adozione di corretti sistemi di controllo della qualità aziendale.

La Cooperativa vigila affinché le trattative e i rapporti negoziali con i fornitori e gli altri interlocutori siano improntati alla massima correttezza e serietà e siano condotti nel rispetto della normativa vigente.

I rapporti con i fornitori e gli altri contratti accessori e strumentali sono regolati da specifici accordi che sono improntati alla massima chiarezza e comprensibilità per scongiurare ogni abuso di dipendenza economica.

2.12 Rapporti con i committenti

La Cooperativa si pone come obiettivo principale la piena soddisfazione delle esigenze dei soggetti ai quali eroga i propri servizi e la creazione di un rapporto ispirato alla correttezza, alla trasparenza e all'efficienza.

La Cooperativa vigila affinché le trattative e i rapporti negoziali con i soggetti ai quali eroga i propri servizi siano improntati alla massima correttezza e serietà e siano condotti nel rispetto della normativa vigente. I rapporti con i soggetti ai quali la Cooperativa eroga i propri servizi sono regolati da specifici accordi improntati alla massima chiarezza e comprensibilità.

2.13 Rapporti con consulenti, mediatori e intermediari

Nella selezione dei propri consulenti, mediatori e intermediari, la Cooperativa si comporta in modo imparziale e non discriminatorio, adottando criteri di merito, competenza e professionalità.

2.14 Rapporti con le Autorità di Vigilanza e con Organi Istituzionali

Nelle relazioni con le Autorità di vigilanza e gli Organi Istituzionali la Cooperativa si ispira a principi di integrità e di correttezza professionale, evitando d'influenzare le loro decisioni o di richiedere trattamenti di favore mediante la promessa, l'offerta o la concessione di compensi o di altre utilità.

La Cooperativa intrattiene con i predetti soggetti rapporti improntati alla piena e fattiva collaborazione, mettendo a disposizione, con tempestività, qualsiasi informazione richiesta dagli stessi nello svolgimento delle attività istruttorie e conformandosi ai provvedimenti emanati.

Al fine di garantire la massima trasparenza la Cooperativa si impegna, altresì, ad evitare di trarre qualsiasi forma di indebito vantaggio da eventuali rapporti personali o di parentela con funzionari delle Autorità.

2.15 Contributi e Sponsorizzazioni. Rapporti con la stampa e i mass-media

Le eventuali attività di sponsorizzazione e di patrocinio promosse dalla Cooperativa possono avere a oggetto eventi benefici, spettacoli, restauri di beni artistici ed archeologici, eventi culturali ed iniziative legate ai temi sociali, umanitari ed ambientali, i quali offrano garanzia di qualità ed al cui successo la Cooperativa possa contribuire.

In ogni caso, nella stipulazione dei contratti di sponsorizzazione o patrocinio, la Cooperativa tiene una condotta corretta e trasparente, evitando qualsiasi pressione sui soggetti interessati.

Salvi e impregiudicati gli obblighi in tema d'informazioni privilegiate e riservate e gli altri obblighi d'informazione eventualmente previsti a carico della Cooperativa da leggi e regolamenti, i rapporti con la stampa e gli altri mass-media e la partecipazione, in nome o per conto della Cooperativa, a convegni e altre manifestazioni, sono gestiti unicamente dalle funzioni aziendali competenti e previa autorizzazione di quest'ultime in coerenza con le direttive del Consiglio di Amministrazione.

La Cooperativa vigila, in ogni caso, affinché le informazioni diffuse siano veritiere, trasparenti e coerenti con le politiche aziendali.

2.16 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti tra i membri degli organi sociali, i dipendenti e i collaboratori da un lato e, dall'altro, la Pubblica Amministrazione devono essere sempre ispirati ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento, avuto specifico riguardo alle finalità espresse dal D. Lgs. n. 231/2001.

E' fatto divieto ai membri degli organi sociali, ai dipendenti ed ai collaboratori della Cooperativa di fare o promettere a funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione, anche in forma indiretta, dazioni di danaro o di altra utilità ovvero tenere condotte contrastate con quanto previsto nel presente Codice Etico, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi della Cooperativa.

È consentita soltanto l'elargizione di omaggi di carattere simbolico o di modico valore, ascrivibile ad attività di promozione ovvero ad atti di cortesia.

In particolare, è vietato ai membri degli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti e ai collaboratori:

- promettere o concedere danaro, vantaggi o altra pubblica utilità, al fine di ottenere il rilascio di autorizzazioni, permessi o altri provvedimenti, da parte della Pubblica Amministrazione, nonché agevolazioni contributive, previdenziali ed assistenziali;
- presentare dichiarazioni non veritiere ovvero porre in essere artifici e raggiri diretti all'indebito conseguimento di contributi, erogazioni, finanziamenti;
- impedire o ostacolare l'esercizio delle funzioni ispettive da parte della Pubblica Amministrazione al fine di evitare l'applicazione di una sanzione o di negoziarne l'importo;
- adottare comportamenti fraudolenti, ingannevoli o sleali che possano indurre in errore la Pubblica Amministrazione in sede e ad esito di procedure ad evidenza pubblica.

PARTE TERZA

Strumenti di applicazione del Codice Etico

3.1 Sistema di controllo interno

La Cooperativa adotta specifici strumenti e procedure appropriate allo scopo di attuare il Codice Etico e di garantirne il rispetto.

A tal fine, la Cooperativa affida tali funzioni a un organismo di controllo, individuato nell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito "Garante" o "OdV"), che rappresenta l'organo che ha il compito di vigilare sull'adeguatezza, sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del presente Codice, assumendo un ruolo strategico in ordine alla valutazione di efficacia del documento e del suo impatto sull'organizzazione della Cooperativa.

Tale organismo esercita le funzioni allo stesso attribuite riguardo al Modello Organizzativo anche con riferimento al Codice Etico, di cui è Garante, costituendo quest'ultimo parte integrante e sostanziale del Modello stesso.

In ogni caso, all'Organismo di Vigilanza non spettano compiti, né sono attribuiti poteri decisionali o di tipo impeditivo riguardo allo svolgimento delle rispettive attività da parte dei destinatari del Modello, anche con riferimento a quanto previsto nel Codice Etico.

Ogni situazione potenzialmente idonea a generare un conflitto d'interessi o comunque atta a pregiudicare la capacità del destinatario di assumere decisioni nel migliore interesse della Cooperativa, deve essere immediatamente comunicata dal consigliere, dal dipendente, dal consulente, dal collaboratore e dal fornitore all'Organismo di Vigilanza e determina, per il destinatario in questione, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale situazione.

3.2 Segnalazioni all'Organismo di vigilanza

La violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice, in altre parole l'impossibilità oggettiva di attuarli da parte dei Destinatari, dovrà essere segnalata prontamente, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza che si dovrà attivare per portare a termine i relativi accertamenti ed eventualmente informare, alla presenza di violazioni accertate, il Consiglio di Amministrazione competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari/contrattuali.

Tutte le segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza sono gestite con tutela contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione nei confronti dei segnalanti.

L'Organo Garante del codice etico assicura la riservatezza dell'identità di chi esegue la suddetta segnalazione seguendo le prescrizioni di cui all'art. 6, commi *2-bis*, *2-ter* e *2-quater* del D.Lgs. 231/2001 - introdotti dalla Legge 179/2017 - fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente o in malafede.

L'indirizzo mail cui segnalare le violazioni del Codice Etico, che saranno analizzate

dall'organismo di vigilanza è il seguente: odv@coopetabeta.it.

L'Organismo di Vigilanza attua tutte le iniziative, sia ispettive sia di supporto consulenziale al Consiglio di amministrazione, per assicurare l'osservanza e l'attuazione del Codice Etico.

3.3 Corporate Governance

La Cooperativa promuove l'adozione di un sistema di *corporate governance* che sia in linea con le migliori pratiche del settore e che sia, in ogni caso, orientato al perseguimento dell'interesse sociale, tenuto conto del controllo dei rischi d'impresa, della prevenzione dei reati o degli altri illeciti a danno o nell'interesse della Cooperativa, della tutela dell'integrità del patrimonio sociale, del rispetto e dello sviluppo dei diritti, anche individuali, dei soci e della trasparenza nei confronti del mercato.

3.4 Diffusione e conoscenza del Codice Etico

Il Consiglio di Amministrazione, anche con il supporto dell'Organismo di Vigilanza e sulla base delle indicazioni fornite dalle funzioni aziendali, organizza appositi programmi di formazione, opportunamente differenziati a seconda dell'anzianità, del ruolo e delle responsabilità organizzative dei partecipanti, al fine di assicurare una diffusione generalizzata del Codice Etico ed una corretta comprensione dello stesso all'interno dell'azienda.

Copia del Codice Etico sarà portata a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante giuste attività di comunicazione, pubblicata sul sito della cooperativa e messa a disposizione all'interno dell'azienda.

La Cooperativa cura la massima diffusione del Codice anche all'esterno, fornendo il necessario supporto interpretativo delle disposizioni in esso contenute, al fine di informare compiutamente committenti, fornitori, consulenti e tutti gli altri interlocutori, sia privati sia istituzionali, circa i valori che essa intende promuovere e, in generale, la politica aziendale alla quale essa s'ispira.

3.5 Bilancio e altre comunicazioni sociali

Nella predisposizione e nel procedimento di approvazione del bilancio d'esercizio, nella formazione e diffusione delle comunicazioni sociali in genere, gli organi sociali e le funzioni aziendali coinvolte assicurano il rispetto delle disposizioni legislative, statutarie e regolamentari, nonché la documentazione e corretta imputazione degli atti e delle decisioni assunte.

Gli organi sociali e le funzioni aziendali coinvolte garantiscono, nello svolgimento delle attività di cui al precedente comma, un comportamento corretto e trasparente, impegnandosi a fornire la massima collaborazione e, nel rispetto dei limiti di legge o statutari, informazioni, dati, stime ed elaborazioni accurate e chiare, al fine di consentire la predisposizione di documenti contabili, relazioni o altre comunicazioni sociali veritiere, complete e idonee ad indurre in errore i destinatari.

Analogha condotta è tenuta dagli organi sociali e dagli altri soggetti coinvolti riguardo alle attività contabili e nei confronti dei soggetti tenuti a rendere – per volontà di legge o in virtù di

una decisione della Cooperativa – pareri, relazioni, stime o altri giudizi in ordine a documenti, atti od operazioni inerenti la Cooperativa stessa.

3.6 Antiriciclaggio

La Cooperativa, in aderenza ai suoi principi di correttezza e trasparenza, esercita la propria attività nel pieno rispetto della vigente normativa antiriciclaggio di cui al Decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231, attuativo della Direttiva Antiriciclaggio 2005/60/CE, e delle relative disposizioni emanate dalle competenti Autorità.

Il suo Management, pertanto:

- sarà tenuto a verificare, prima di instaurare con questi rapporti d'affari, le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, sui fornitori, partner, collaboratori e consulenti, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività;
- eviterà qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio.

La Cooperativa pertanto si assicura che l'Area "Amministrazione Finanza e Controllo" deputata alla gestione degli obblighi Antiriciclaggio, delle risposte tramite posta elettronica certificata delle richieste inerenti alle indagini finanziarie, nonché delle comunicazioni dei rapporti all'Anagrafe Tributaria, ove previsto, abbia approfondita conoscenza delle tematiche in parola e delle normative primarie e regolamentari all'uopo dettate, disponga di procedure, sistemi informatici e telematici adeguati e che il rapporto, qualora svolto in *outsourcing*, sia formalizzato contrattualmente.

3.7 Inosservanza e Sanzioni

Al fine di assicurare il rispetto delle regole di condotta individuate dal presente Codice Etico, la Cooperativa adotta un adeguato sistema sanzionatorio che riguarda tutti i suoi destinatari ovvero i membri degli organi sociali, il personale dirigente, il personale dipendente ed i collaboratori della Cooperativa.

Ogni violazione alla sua osservanza da parte dei dipendenti costituisce infrazione disciplinare e comporta l'instaurarsi di un procedimento disciplinare e la successiva, eventuale, applicazione di conseguenze sanzionatorie come previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) e dall'art. 2106 del codice civile.

Il Modello di Organizzazione e Gestione, nella parte speciale, prevede il sistema disciplinare adottato dalla Cooperativa Eta Beta ai sensi dell'art. 6, comma secondo - lett.e) e dell'art.7, comma quarto - lett.b) del D. Lgs. 231/2001.

Ogni violazione da parte degli altri collaboratori coordinati e continuativi, dei lavoratori autonomi e in genere dei collaboratori esterni è fonte di responsabilità contrattuale e come tale è sanzionata in base ai principi generali del diritto ed alle norme che regolano i relativi rapporti contrattuali.

3.8 Obbligo di conformità al Codice Etico della Professione

I dipendenti, i soci lavoratori e tutti i collaboratori a qualsiasi titolo, appartenenti a Ordini Professionali hanno l'obbligo di conformarsi alle norme fissate dal Codice Etico dell'Ordine di rispettiva appartenenza (Psicologi, Assistenti Sociali, Sociologi, Medici, Avvocati, Educatori etc.).

3.9 Adozione e revisione

Il presente Codice Etico è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa cui è demandata la sua revisione periodica.