CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO 231

Emmanuel s.c.s Impresa Sociale

Il presente Codice etico e di comportamento 231, redatto dal CdA nella seduta del 26/02/2018 e approvato dall'Assemblea il 18/05/2018, e nuovamente **aggiornato dal C.d.A. del 24 ottobre 2024** costituisce parte integrante del Modello 231 e risponde alle disposizioni del decreto legislativo 231/2001.

Il presente Codice etico 231 presenta regole di comportamento alle quali i destinatari devono attenersi nei rapporti con le Amministrazioni Pubbliche, i committenti, gli utenti, i lavoratori, i fornitori, le diverse figure professionali con le quali si sviluppano rapporti, i soci stessi dell'organizzazione.

Il presente Codice etico 231 raccomanda, promuove o vieta determinati comportamenti, nel rispetto e ad integrazione di quanto stabilito dalla legge, e prevede sanzioni proporzionate alla gravità di eventuali infrazioni commesse.

1. Destinatari 3

2. Finalità del Codice etico e di comportamento 231 3

3. Ambito di applicazione del Codice etico e di comportamento 231 3

4. Riferimenti normativi 4

5. Mission 4

6. Valori e principi 5

6.1. Cooperazione 5
6.2. Promozione e inclusione delle persone 5
6.3. Lavoro, valorizzazione professionale e tutela della salute e sicurezza 5
6.4. Cura e qualità dei servizi offerti 6
6.5. Responsabilità nella comunità locale 6
6.6. Rispetto e tutela dell'ambiente 6
6.7. Collaborazione tra cooperative 6
6.8. Trasparenza e legalità 6
6.9. Principio dell'efficienza e sostenibilità 7
6.10. Impegno consapevole 7

7. Norme di comportamento generali 8
7.1. Correttezza nell'uso di risorse pubbliche 8
7.2. Contrasto alla corruzione 8
7.3. Correttezza nell'uso di strumenti informatici, reti e servizi digitali 9
7.4. Rifiuto di ogni coinvolgimento in attività illegali 9
7.5. Trasparenza e correttezza nelle collaborazioni commerciali e verso i concorrenti 9
7.6. Trasparenza e correttezza nel governo, nella gestione e nella redazione del bilancio 10
7.7. Correttezza nella predisposizione delle scritture contabili e del bilancio 11
7.8. Tutela del patrimonio dell'organizzazione 11
7.9. Correttezza nello svolgimento delle assemblee 12
7.10. Rispetto e tutela degli utenti 12
7.11. Correttezza nei rapporti di lavoro 12
7.12. Tutela della salute e della sicurezza al lavoro 13
7.13. Tutela del diritto d'autore 13
7.14. Contrasto ai reati ambientali 13
7.15. Correttezza nei rapporti con le autorità giudiziarie, ispettive e di vigilanza 14
7.14. Correttezza nelle attività svolte all'estero 14
7.16. Correttezza negli adempimenti tributari e fiscali 14

8. Norme di comportamento specifiche 15
8.1. Condizioni di lavoro 15
8.2. Rispetto di regolamenti e procedure interne 15
8.3 Rispetto e tutela dei dati personali e della privacy 15
8.4. Dovere di riservatezza 15
8.5. Formazione 16
8.6. Correttezza nelle attività di raccolta fondi 16
8.7. Utilizzo dei social media e con i media 16

9. Consiglio di amministrazione 16

10. Sistemi di controllo interni 17

11. Organismo di vigilanza 17

12. Sistema disciplinare e sanzionatorio 18
12..1 Violazione del Codice etico 231 18
12.2. Obiettivi del sistema disciplinare e sanzionatorio 18
12.3. Criteri per l'applicazione delle sanzioni 18
12.4. Vincoli disciplinari e sanzioni verso i soci 19
12.5. Sanzioni verso amministratori e componenti di organi di controllo 19
12.6. Sanzioni verso figure responsabili 19
12.7. Sanzioni verso i dipendenti 20
12.8. Sanzioni verso volontari e tirocinanti 20

12.9. Sanzioni verso collaboratori, consulenti, fornitori, partner 20
12.10. Sanzioni verso i membri dell'organismo di vigilanza 20
12.11. Sanzioni verso chi ostacola o non tutela le segnalazioni interne riservate 21
12.12. Sanzioni verso chi effettua segnalazioni interne infondate 21
12.13. Violazione del Codice etico 21

13. Divulgazione del Codice etico 21

14. Approvazione del Codice 231 22

15. Indicazioni per effettuare segnalazioni 22

1. Destinatari

Il presente Codice 231 impegna la cooperativa, gli amministratori, i responsabili apicali, i soci, i dipendenti, i tirocinanti, i volontari, i collaboratori, i componenti dell'Organismo di vigilanza, altre figure professionali che svolgono attività di consulenza per conto della cooperativa, i fornitori, i partner commerciali **ad agire responsabilmente, con correttezza, nella trasparenza e per la legalità.**
Per rendere più scorrevole la lettura, la cooperativa ha deciso di utilizzare il genere maschile in senso neutro.

2. Finalità del Codice etico e di comportamento 231

Il presente Codice etico e di comportamento 231:

- **indirizza** l'azione della cooperativa ed esplicita le linee che ne guidano le scelte;
- **stabilisce** e promuove i comportamenti corretti da tenere;
- **informa** sui reati che possono interessare le attività della cooperativa;
- **fornisce indicazioni** per evitare comportamenti scorretti o illeciti;
- **esplicita** le sanzioni applicabili ai comportamenti non conformi al presente Codice;
- fornisce indicazioni su come e a chi **segnalare** situazioni confuse, rischiose o dannose per le persone o per la cooperativa.

3. Ambito di applicazione del Codice etico e di comportamento 231

Il presente Codice Etico 231 si applica a tutti gli aspetti che interessano la vita, le scelte, le attività e le collaborazioni della cooperativa. Il presente Codice 231 integra il Regolamento dei soci lavoratori vigenti in cooperativa e costituisce parte integrante degli obblighi sottoscritti con il contratto di lavoro.

La violazione del Codice 231 costituisce inadempimento che può dar luogo a sanzioni disciplinari come previsto dal CCNL di riferimento.

Il presente Codice 231 si applica anche ai soggetti con i quali la cooperativa collabora, che - nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità - sono tenuti a rispettarlo.
La cooperativa esplicita nei contratti con i fornitori specifiche clausole che impegnano i soggetti fornitori al rispetto del Codice 231 e prevede in caso di violazione la possibilità di risoluzione del contratto.

4. Riferimenti normativi

Il presente Codice 231 integra il regolamento interno dei soci lavoratori e rispetta:

- le disposizioni degli articoli 6 e 7 del decreto legislativo 231/2001;
- l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- le linee guida ANAC 32/2016 (punto 12.3) che condizionano l'affidamento dei servizi a enti nonprofit e cooperative al rispetto delle disposizioni introdotte dal decreto legislativo 231/2001;
- le linee guida della Regione Veneto - Allegato A al DGR 1971 del 21 dicembre 2018;
- lo Statuto dei lavoratori - Legge 300/1970;
- Guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile (2018).

5. Mission

La cooperativa ha lo scopo di perseguire la cura ed il benessere dei propri soci, nonché l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi sociali orientati, in via prioritaria, ma non esclusiva, alla risposta ai bisogni di persone in stato di necessità. (Titolo II art. 3 Statuto).

La mission di Emmanuel è quella di sostenere le persone con disabilità, con problemi di salute mentale e più in generale in condizione di svantaggio o fragilità a ricercare e costruire la propria identità e ad esercitare la propria capacità di autodeterminazione, nell'ambito di una comunità locale della quale possano sentirsi parte.

Emmanuel cerca di realizzare la sua mission attraverso una gestione di servizi orientati ai bisogni delle persone fruitrici e delle loro famiglie, anche tramite il contatto e il dialogo con il mondo dell'associazionismo, della scuola, delle istituzioni civili e religiose locali.

La cooperativa si propone quale partner della pubblica amministrazione nella gestione di servizi capaci di intervenire concretamente nel miglioramento della comunità locale nella quale agisce, facendo proprio il principio e il valore della sussidiarietà. Si pone in un'ottica di co-progettazione non solo nell'erogazione dei servizi ma anche nello sforzo quotidiano di rilevare e interpretare i bisogni

delle persone in condizioni di fragilità soprattutto laddove servizi esistenti (codificati e definiti) sembrano non fornire le risposte adeguate.

La partecipazione ad una pluralità di network favorisce una maggiore comprensione degli scenari di welfare e permette ad Emmanuel di collocarsi come agente del cambiamento in sinergia con altri soggetti del terzo settore.

Il discrimine in base al quale compiere le scelte è in ogni caso quello della giustizia sociale al fine di poter autenticamente realizzare lo scopo del miglioramento delle condizioni di vita di un'intera comunità e non cadere nell'errore di erogare servizi di qualità solo a quanti possono permetterseli.

Tenere sempre fermo questo criterio non è semplice però è alla base del principio di sussidiarietà che a sua volta è fondamento della collaborazione tra pubblico e privato sociale. Il senso di una cooperativa sociale è veramente compiuto quando i servizi di qualità possono essere fruiti da chi ne ha bisogno senza che il denaro sia un elemento di discrimine.

6. Valori e principi

6.1. Cooperazione

In quanto cooperativa, l'organizzazione ispira le proprie scelte e i propri comportamenti ai valori e ai principi promossi dalla Alleanza Cooperativa Internazionale: democraticità e partecipazione, apertura e volontarietà di adesione alla cooperativa, mutualità e corresponsabilità economica dei soci, gestione trasparente, autonomia e indipendenza della cooperativa, promozione ed educazione alla cooperazione, collaborazione con altre cooperative, responsabilità e impegno verso la comunità.

6.2. Promozione e inclusione delle persone

La cooperativa:

- riconosce il valore della persona, ne rispetta i diritti, promuove le pari opportunità di genere, sociali, generazionali, culturali;
- contrasta ogni discriminazione basata su provenienza, nazionalità, religione, opinioni personali e politiche, identità sessuale e di genere, età, salute, fragilità fisica o economica;
- salvaguarda le persone da condizionamenti, disagi, pregiudizi, isolamenti o esclusioni;
- riconosce e valorizza le differenze culturali.

6.3. Lavoro, valorizzazione professionale e tutela della salute e sicurezza

La cooperativa:

- assicura i diritti dei lavoratori, il rispetto del contratto collettivo nazionale;
- promuove le pari opportunità e la conciliazione tra tempi personali e tempi di lavoro;
- valorizza e qualifica i lavoratori attraverso l'informazione, la formazione e l'aggiornamento;
- promuove la prevenzione e la tutela della salute e della sicurezza al lavoro attuando le disposizioni normative.

6.4. Cura e qualità dei servizi offerti

La cooperativa:

- pone al centro della propria azione i fruitori dei servizi, ne promuove la salute e il benessere;
- si impegna ad offrire servizi di qualità, rispettosi degli accordi contrattuali con committenti e clienti;
- considera le esigenze dei fruitori dei servizi, cura la personalizzazione degli interventi e ne rileva la soddisfazione.

La cooperativa garantisce che il personale impiegato nei servizi

- lavora con cura e professionalità;
- rispetta la personalità, l'individualità e la dignità di ogni persona che accede ai servizi;
- rispetta la personalità, l'individualità e la dignità di ogni persona che lavora o collabora in cooperativa, anche attraverso il volontariato o tirocini professionalizzanti, di inserimento lavorativo o socializzanti.
- tutela la privacy e la riservatezza di chi fruisce dei servizi e di chi li realizza.

6.5. Responsabilità nella comunità locale

Nei contesti sociali in cui opera, la cooperativa collabora con organizzazioni di volontariato, istituzioni e cittadini attivi per valorizzare le potenzialità dei territori e favorire comunità aperte e accoglienti, inclusive e solidali, impegnate a promuovere il bene comune.

6.6. Rispetto e tutela dell'ambiente

La cooperativa si impegna a rispettare e a tutelare l'ambiente con scelte e comportamenti consapevoli, migliorando l'utilizzo delle risorse e riducendo l'inquinamento, contenendo la produzione dei rifiuti e curandone il corretto riciclo o lo smaltimento.

6.7. Collaborazione tra cooperative

La cooperativa si impegna a collaborare in modo propositivo, con correttezza e nel rispetto delle normative con il Consorzio Cooperative Sociali C.C.S. e con e singole cooperative sociali che vi aderiscono; con gli altri soggetti del terzo settore che gestiscono servizi socio sanitari per la disabilità nell'ambito regionale e di ulss di competenza (rete informale degli enti gestori dell'ulss 3 e commissione disabilità di Confcooperative); con il Consorzio Veneto in Salute V.I.S. per lo sviluppo dei servizi nell'ambito delle cure primarie; con i partner nell'ambito di specifici progetti e di accordi commerciali.

6.8. Trasparenza e legalità

La cooperativa si impegna a:

- rispettare le leggi, le direttive e i regolamenti nazionali e internazionali e a promuovere la legalità nel mercato;
- ricercare rapporti trasparenti e costruttivi con committenti e clienti nel rispetto dei rapporti contrattuali;

- sviluppare collaborazioni evolutive con partner e fornitori;
- agire con correttezza nei confronti dei concorrenti.

Nella partecipazione a gare, bandi, selezioni, avvisi o altre forme di assegnazione di incarichi e di definizione di contratti o convenzioni con la pubblica amministrazione (ivi inclusi procedimenti di coprogettazione), la cooperativa si impegna a tenere comportamenti corretti e trasparenti, improntati a interazioni rispettose dell'autonomia di scelta della pubblica amministrazione, affinché quest'ultima possa raggiungere il miglior risultato possibile.

Comportamenti rispettosi del principio di libera concorrenza tra gli attori economici.
Sia nelle fasi preliminari di istruttoria dei procedimenti di assegnazione di contratti, sia nelle fasi di aggiudicazione, la cooperativa, si impegna a:

- recepire e seguire le disposizioni definite dalla pubblica amministrazione,
- utilizzare in sede di approfondimento e richiesta di chiarimenti i canali messi a disposizione dall'interlocutore pubblico.

La cooperativa vieta a figure apicali, dirigenti e a figure incaricate di svolgere le attività connesse alla predisposizione della documentazione per partecipare ai procedimenti:

- ogni comportamento che possa influenzare i rappresentanti della pubblica amministrazione;
- di disturbare il regolare svolgimento di tutti i procedimenti attraverso cui la P.A. individua e seleziona i soggetti con cui contrarre.

6.9. Principio dell'efficienza e sostenibilità

Emmanuel opera affinché ogni attività lavorativa venga realizzata usando con correttezza le risorse disponibili per offrire servizi che rispondano alle esigenze dei fruitori, che rispettino i requisiti dei clienti/committenti e dei lavoratori. Affinchè questo sia realizzabile è necessario consolidare la cultura della solidarietà tra servizi socio sanitari diurni e residenziali della cooperativa e promuovere nelle equipes capacità di dialogo e flessibilità del personale nel pieno rispetto della normativa in materia di diritto del lavoro.

6.10. Impegno consapevole

Il **principio dell'impegno consapevole** implica che ciascun destinatario del Codice sia sempre orientato, nei propri comportamenti, alla condivisione della mission organizzativa, adoperandosi per la miglior attenzione e cura dei destinatari dei propri prodotti e servizi.

7. Norme di comportamento generali

I comportamenti promossi e le condotte vietate - riportate nel presente codice etico e di comportamento 231 - mirano a contrastare comportamenti scorretti, illeciti e reati che vengono richiamati dal decreto legislativo 231/2001 e valutati pertinenti nell'ambito delle attività della cooperativa.

7.1. Correttezza nell'uso di risorse pubbliche[1]

La cooperativa si impegna a:

- formalizzare contratti con committenti e clienti;
- dotarsi di sistemi di gestione e competenze professionali per operare secondo i contratti sottoscritti;
- garantire che responsabili e coordinatori conoscano le disposizioni dei capitolati e dei progetti di servizio;
- utilizzare risorse pubbliche rispettando contratti sottoscritti;
- assicurare la correttezza dell'attività amministrativa;
- rendicontare le risorse pubbliche in modo puntuale fornendo documentazioni veritiere.

7.2. Contrasto alla corruzione[2]

Nei rapporti con soggetti pubblici e privati la cooperativa contrasta ogni forma di favore o corruzione. I vertici dell'organizzazione definiscono accordi nel rispetto delle deleghe ricevute e dei contratti sottoscritti.

L'organizzazione:

- assume personale con l'obiettivo di acquisire professionalità coerenti con la realizzazione dei servizi;
- assegna consulenze con l'obiettivo di ottenere servizi necessari;
- nei rapporti con fornitori ricerca condizioni favorevoli e corrette;
- vieta assunzioni, consulenze o acquisti di favore e contrasta ogni forma di clientelismo, nepotismo o favoritismo;
- accetta e effettua donazioni secondo le procedure di rendiconto interne;
- consente atti di cortesia di modesto valore, tali da non compromettere autonomia e imparzialità nelle relazioni con i propri interlocutori;
- vieta di impegnare l'organizzazione a sostegno di qualsiasi forza politica locale o nazionale.

La cooperativa assicura al proprio personale che dovesse operare in qualità di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, la formazione, le indicazioni operative e i supporti giuridici necessari.

---

[1] Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'art. 24 del d.lgs. 231/2001: *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.*

[2] Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'art. 25 del d.lgs. 231/2001: *Concussione, induzione indebita a dare e promettere utilità e corruzione.*

La cooperativa esige che amministratori, componenti di organi di controllo o vigilanza, figure con incarichi di responsabilità gestionale, amministrativa, comunichino tempestivamente eventuali situazioni di conflitto di interesse reale o potenziale.

7.3. Correttezza nell'uso di strumenti informatici, reti e servizi digitali[3]

La cooperativa:

- utilizza gli strumenti informatici, le reti e i servizi digitali propri, di terzi o pubblici nel rispetto delle finalità e delle funzionalità specifiche;
- cura la conservazione e la protezione dei dati personali e gestionali, anche avvalendosi del modello gestionale per assicurare la tutela e la protezione dei dati[4];
- si dota di sistemi di tracciamento e di backup storico e incrementale;
- diffonde competenze e consapevolezza nell'uso degli strumenti informatici e digitali.

Nell'utilizzo dei dispositivi digitali, le persone che operano per conto della cooperativa devono rispettare le disposizioni, conservare con cura le credenziali di accesso, evitare usi impropri.

7.4. Rifiuto di ogni coinvolgimento in attività illegali[5]

La cooperativa:

- sviluppa collaborazioni con organizzazioni pubbliche, private e del privato sociale, nel rispetto delle norme;
- non instaura rapporti con soggetti e imprese coinvolte in attività illegali;
- non agevola o finanzia alcuna attività illegale;
- previene il coinvolgimento in attività di criminalità organizzata, in attività eversive o di terrorismo.

7.5. Trasparenza e correttezza nelle collaborazioni commerciali e verso i concorrenti[6]

La cooperativa si impegna a:

- tracciare le transazioni economiche;
- controllare i pagamenti in contanti e - nel rispetto delle esigenze degli utenti - a ridurli progressivamente;
- diffondere sistemi di pagamento digitale.

La cooperativa:

- utilizza propri marchi e segni di riconoscimento secondo disposizioni interne;

---

[3] Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'art. 24-bis del d.lgs. 231/2001. *Delitti informatici e trattamento illecito di dati.*

[4] Queste disposizioni contribuiscono a rispettare quanto previsto dal GDPR (General Data Protection Regulation, Regolamento UE 679/2016).

[5] Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati *dagli art. 24-ter del d.lgs. 231/2001. Delitti di criminalità organizzata; art. 25-quater. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;*

[6] Queste disposizioni contrastano il rischio di commettere i reati contemplati dagli *art. 25-bis. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; art. 25-bis.1 Delitti contro l'industria e il commercio; art. 25-novies Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.*

- utilizza marchi e segni di riconoscimento di terzi solo se autorizzata e nel rispetto dei vincoli definiti dai proprietari di tali marchi o segni di riconoscimento.

Nella partecipazione a gare, bandi, selezioni, avvisi o altre forme di assegnazione di incarichi e di definizione di contratti con la pubblica amministrazione (ivi inclusi procedimenti di coprogettazione) la cooperativa si impegna a tenere comportamenti corretti e trasparenti, improntati a interazioni rispettose dell'autonomia di scelta della pubblica amministrazione, affinché quest'ultima possa raggiungere il miglior risultato possibile. Comportamenti rispettosi del principio di libera concorrenza tra gli attori economici.

Sia nelle fasi preliminari di istruttoria dei procedimenti di assegnazione di contratti, sia nelle fasi di aggiudicazione, la cooperativa, si impegna a:

- recepire e seguire le disposizioni definite dalla pubblica amministrazione,
- utilizzare in sede di approfondimento e richiesta di chiarimenti i canali messi a disposizione dall'interlocutore pubblico.

La cooperativa vieta a figure apicali, dirigenti e a figure incaricate di svolgere le attività connesse alla predisposizione della documentazione per partecipare ai procedimenti:

- ogni comportamento che possa influenzare i rappresentanti della pubblica amministrazione;
- di disturbare il regolare svolgimento di tutti i procedimenti attraverso cui la P.A. individua e seleziona i soggetti con cui contrarre.

7.6. Trasparenza e correttezza nel governo, nella gestione e nella redazione del bilancio[7]

La cooperativa:

- individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, nel rispetto di quanto previsto all'art. 6, comma c, del decreto legislativo 231/2001;
- si dota di figure competenti e di strumenti informatici idonei ad assicurare la correttezza gestionale e amministrativa delle attività e delle risorse;
- redige le scritture contabili in modo accurato, completo e aggiornato, affinché forniscano una rappresentazione veritiera e trasparente della situazione patrimoniale e delle attività economiche, finanziarie e gestionali;
- redige bilanci veritieri e corrispondenti alla realtà della gestione e dei risultati economici;
- vieta la costituzione di qualsiasi fondo nero e la costituzione di riserve economiche occulte;
- vieta di restituire, anche mediante condotte dissimulate, conferimenti effettuati dai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- vieta di ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati a riserva o distribuire riserve indisponibili;
- vieta di realizzare operazioni che possano procurare danno ai creditori;
- traccia le scelte relative al governo e alla gestione, affinché siano verificabili motivazioni e risorse e identificabili i soggetti che hanno deciso, autorizzato, eseguito, registrato e verificato tali azioni;

[7] Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dagli *art. 25-ter. Reati societari; art. 25-octies. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio; art. 25-Art. 25-quinquiesdecies. Reati tributari.*

- agevola l'attività dei soggetti deputati a svolgere controlli e verifiche;
- assicura la corretta gestione del prestito sociale nel rispetto delle norme, degli indirizzi adottati dall'organizzazione di rappresentanza e delle disposizioni previste dal regolamento del prestito sociale.

La cooperativa si impegna ad effettuare comunicazioni veritiere, accurate e affidabili.

7.7. Correttezza nella predisposizione delle scritture contabili e del bilancio

Le attività connesse al governo e la gestione devono essere motivate, formalizzate e documentale e tracciate.
L'attività amministrativa deve essere svolta in modo accurato nel rispetto delle norme specifiche cui la cooperativa è sottoposta, tracciando e documentando decisioni e operazioni.
Le scritture contabili devono offrire una corretta e fedele rappresentazione della situazione patrimoniale/finanziaria e dell'attività di gestione della cooperativa. Bilanci e comunicazioni sociali previste per legge devono essere redatte con chiarezza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale, economica e finanziaria della cooperativa.
Le persone incaricate della tenuta delle scritture contabili e nella redazione del bilancio devono attestare la situazione patrimoniale, economica, e finanziaria della cooperativa in modo veritiero, puntuale e completo, agendo secondo principi di onestà, correttezza e indipendenza.
L'accesso ai documenti amministrativi è garantito agli aventi diritto secondo le modalità previste dalle norme vigenti.

7.8. Tutela del patrimonio dell'organizzazione

Nell'ambito delle attività svolte per conto o a favore dell'organizzazione, i destinatari del presente Codice 231 devono rispettare, tutelare e valorizzare il patrimonio dell'organizzazione, impegnandosi ad agire con responsabilità e a:

- utilizzare i beni di proprietà della cooperativa, di qualsiasi tipo e valore, esclusivamente per scopi connessi all'esercizio dell'attività lavorativa (salvo diversa autorizzazione);
- utilizzare il patrimonio aziendale nel rispetto delle destinazioni d'uso e delle procedure operative predisposte;
- operare nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla legge e dalle procedure interne, per prevenire possibili danni a persone, cose, o all'ambiente;
- custodire con cura beni e strumenti a loro affidati;
- operare per ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce ai beni, agli strumenti e alle risorse presenti;
- informare con tempestività le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

La cooperativa vieta, salvo se previsto da specifiche disposizioni formalizzate, l'utilizzo anche temporaneo di beni o strumenti da parte di terzi o la cessione a terzi.

7.9. Correttezza nello svolgimento delle assemblee

La cooperativa opera nel rispetto della legge, dello Statuto e dei regolamenti interni, assicura il corretto funzionamento degli organi e la tutela dei diritti patrimoniali e di partecipazione dei soci, salvaguarda l'integrità del capitale sociale e del patrimonio.
La cooperativa assicura il corretto svolgimento delle assemblee rispettando le disposizioni contenute nello statuto e nel regolamento dell'assemblea. Statuto e regolamento sono a disposizione dei soci.
Ai soci e agli amministratori è vietato:

- porre in essere condotte simulate o fraudolente volte a determinare maggioranze in assemblea che possano procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto;
- impedire od ostacolare, attraverso l'occultamento di documenti o mediante altri artifici, lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci o agli organi sociali;
- impedire od ostacolare, attraverso l'occultamento di documenti o mediante altri artifici, lo svolgimento delle attività di revisione e/o di controllo attribuite ad autorità pubbliche di vigilanza.

7.10. Rispetto e tutela degli utenti[8]

La cooperativa:

- ascolta e riconosce le esigenze degli utenti e garantisce un trattamento rispettoso;
- promuove l'autonomia personale nelle scelte e contrasta illeciti condizionamenti;
- valorizza l'individualità e le abilità della persona costruendo percorsi sui punti di forza, sugli interessi e sulle capacità del singolo;
- individua trattamenti personalizzati e non standardizzati;
- favorisce, incentiva l'autonomia del singolo, promuovendo un approccio di intervento che porta a non sostituirsi alla persona, bensì ad accompagnarla e sostenerla nelle difficoltà;
- coinvolge utenti e famiglie nel percorso educativo;
- rigetta condotte lesive dell'integrità personale;
- tutela e rispetta l'intimità e il pudore di ogni utente e vieta ogni forma di contenzione (mediante strumenti, segregazione spaziale, farmacologica, psicologica). L'eventuale utilizzo di ausili posturali e trattamenti farmacologici sono consentiti solo su disposizione medica, nei modi e nei tempi prescritti.

7.11. Correttezza nei rapporti di lavoro[9]

La cooperativa:

- garantisce la correttezza dei rapporti di lavoro e il rispetto del contratto collettivo nazionale;
- non consente alcuna forma di lavoro irregolare;

[8] Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dagli a*rt.25-quater.1. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili; art. 25-quinquies. Delitti contro la personalità individuale; art. 25-terdecies - Razzismo e xenofobia.*

[9] Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'*art. 25-duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.*

- formalizza l'assunzione dei lavoratori o il conferimento di incarichi di collaborazione mediante la sottoscrizione di contratti;
- fornisce indicazioni su compiti e attività da svolgere nel rispetto delle normative attinenti il campo di attività;
- attribuisce incarichi formali di responsabilità e coordinamento.

7.12. Tutela della salute e della sicurezza al lavoro[10]

La cooperativa:

- promuove condizioni di lavoro che tutelino la salute e sicurezza dei lavoratori e degli utenti;
- promuove la responsabilità individuale e organizzativa per la prevenzione e della salute e sicurezza al lavoro;
- informa, forma e addestra i lavoratori ed esige la loro partecipazione proattiva;
- implementa un sistema segnalazioni e analisi di errori, mancati incidenti o infortuni, per prevenire i rischi e migliorare l'efficacia delle disposizioni adottate;
- valuta segnalazioni, reclami, non conformità per apprendere e migliorare la prevenzione, la sicurezza e la qualità dei servizi;
- esige dai lavoratori e dagli altri soggetti interessati il rispetto delle disposizioni riferite alla salute e sicurezza.

Nell'ambito di collaborazioni con soggetti terzi la cooperativa valuta i rischi interferenti e adotta le necessarie misure.

7.13. Tutela del diritto d'autore[11]

La cooperativa si impegna a rispettare le norme relative al diritto d'autore e gli obblighi in materia di protezione delle opere d'ingegno. La cooperativa vieta di:

- fotocopiare o pubblicare - integralmente o in parte - libri, articoli o altre opere protette dal diritto d'autore;
- utilizzare per scopi promozionali testi, immagini loghi o filmati protetti dal diritto d'autore;
- utilizzare in occasione di eventi brani musicali, video e film protetti dal diritto d'autore.

7.14. Contrasto ai reati ambientali[12]

Nell'ambito della propria attività, la cooperativa pone attenzione al tema della tutela e della salvaguardia dell'ambiente. Si impegna a contribuire allo sviluppo sostenibile, anche attraverso il costante monitoraggio dei processi di lavoro e l'individuazione di soluzioni operative che comportino il minore impatto ambientale possibile.

---

[10] Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'*art. 25-septies. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.*

[11] Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati *Art. 25-novies. Delitti in materia di violazione del diritto d´autore.*

[12] Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'*art. 25-undecies. Reati ambientali.*

Tutte le attività della cooperativa devono essere svolte in modo conforme a quanto previsto dalle norme in materia ambientale. La cooperativa pone particolare attenzione alla raccolta differenziata dei rifiuti e alle attività da porre in essere affinché essi siano avviati ad un corretto ed efficace smaltimento.
La cooperativa nel promuovere l'attenzione alla raccolta differenziata dei rifiuti, invita a porre in essere tutte le attività necessarie affinché i rifiuti siano avviati ad un corretto ed efficace smaltimento.
La cooperativa nell'ambito di propri processi di produzione che possano avere o provocare impatti ambientali (come definiti delle normative) si impegna ad effettuare rilievi e analisi richieste, a porre in atto azioni di gestione e controllo sulle attività, sulle emissioni e sui rifiuti prodotti.

7.15. Correttezza nei rapporti con le autorità giudiziarie, ispettive e di vigilanza[13]

La cooperativa vieta agli amministratori, responsabili, dipendenti o collaboratori qualsiasi comportamento che possa indurre le persone - se chiamate a fornire informazioni dall'autorità giudiziaria o da altra autorità, o da altre autorità di controllo e vigilanza - a non fornire le dichiarazioni richieste o a fornire dichiarazioni false. La cooperativa si impegna a collaborare con gli enti cui è demandato il controllo sulla propria attività, collaborando attivamente nel corso delle attività di controllo senza nascondere, manipolare, ritardare alcuna informazione richiesta.

7.14. Correttezza nelle attività svolte all'estero[14]

La cooperativa opera nel rispetto delle leggi in tutte le attività che si svolgono all'estero o che prevedano collaborazioni e rapporti economici con organizzazioni che operano all'estero (ad esempio progetti europei, acquisto di prodotti, realizzazione di attività all'estero).

7.16. Correttezza negli adempimenti tributari e fiscali[15]

La cooperativa opera nel rispetto delle leggi e con correttezza nell'ambito degli adempimenti fiscali e tributari. Vieta in ogni caso l'alterazione, l'occultazione, l'omessa emissione o la distruzione dei documenti attestanti operazioni economiche e finanziarie.

---

[13] Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'*art. 25-decies. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.*

[14] Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dalla *legge 146/2006. Reati transnazionali* che costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale.

[15] Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'art. 39 del *decreto legge 124/2019, recepito dall'articolo 25-quinquiesdecies del d.lgs. 231/2001 c*he identifica lo specifico reato-presupposto di falsa fatturazione.

8. Norme di comportamento specifiche

8.1. Condizioni di lavoro

La Cooperativa non consente alcuna forma di lavoro irregolare. L'assunzione del personale o il conferimento di incarichi di collaborazione avviene mediante contratti formali scritti. Nella fase iniziale del rapporto di lavoro, il lavoratore, il socio-lavoratore, il tirocinante, volontario, il collaboratore riceve, a cura del responsabile, informazioni sugli aspetti contrattuali e retributivi, sulle regole della cooperativa e ogni informazione fondamentale e necessaria per il corretto svolgimento delle sue mansioni.

8.2. Rispetto di regolamenti e procedure interne

EMMANUEL si impegna ad operare nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti, in conformità ai principi fissati nel Codice ed alle procedure previste dai protocolli interni. Gli amministratori, i lavoratori di EMMANUEL, i soci, nonché coloro che a vario titolo operano con la stessa e per suo conto, sono pertanto tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, a conoscere e ad osservare le leggi ed i regolamenti vigenti (quali ad esempio Statuto e Regolamento Soci) ad operare con correttezza e ad evitare comportamenti illeciti. Tutte le attività lavorative di quanti operano per EMMANUEL devono essere svolte con impegno professionale, reciproco rispetto e profonda consapevolezza etica, anche al fine di tutelare l'immagine della cooperativa.

8.3 Rispetto e tutela dei dati personali e della privacy

Nel rispetto della legislazione vigente, EMMANUEL è impegnata ad assicurare la tutela della privacy in merito alle informazioni attinenti la sfera privata e le opinioni di ciascuno dei propri lavoratori, degli utenti e, più in generale, di quanti interagiscono con l'ente, con massimo riguardo per i dati sensibili o giudiziari. L'acquisizione, l'uso, il trattamento e la conservazione di informazioni e dati sensibili avviene nel rispetto delle procedure interne. Ad ogni lavoratore è chiesto il massimo impegno nel rispettare la privacy di tutte le persone che operano all'interno della Cooperativa. È vietato raccontare o pubblicare su facebook o altri social media fatti personali di chi opera presso la cooperativa. Massima cura deve essere posta a non lasciare in vista o a pubblicare documenti che riportino informazioni personali e a non divulgare notizie, pubblicazioni, immagini o altro materiale su servizi, interventi o attività della cooperativa.

8.4. Dovere di riservatezza

Pur nel rispetto del diritto alla informazione, tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto di EMMANUEL sono tenuti a mantenere la riservatezza sulle informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni. Essi sono tenuti a non divulgare notizie sui documenti, sul know how, sui progetti sociali e formativi, sulle operazioni aziendali anche di partner progettuali e commerciali, ed in generale su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

8.5. Formazione

Durante la propria attività lavorativa, ogni lavoratore è spinto all'accrescimento e al miglioramento del proprio apporto professionale interno alla cooperativa. Al fine di promuovere la formazione continua alle persone che operano per conto della cooperativa viene chiesta la partecipazione ai momenti formativi e di confronto professionale, l'impegno a condividere competenze, esperienze e apprendimenti e l'attiva partecipazione nei momenti istituzionali.

8.6. Correttezza nelle attività di raccolta fondi

La cooperativa si impegna ad agire con correttezza nella raccolta fondi volti a sostenere iniziative a vantaggio della comunità o di persone in condizioni di fragilità. La raccolta fondi viene realizzata esplicitando le finalità, assicurando la corretta gestione delle risorse raccolte e la trasparenza nel loro utilizzo attraverso una puntuale rendicontazione.
Per prevenire la spendita di monete false ricevute in buona fede la cooperativa si dota di strumenti idonei alla verifica della validità delle banconote ricevute come pagamento dei prodotti realizzati nei laboratori riabilitativi e venduti a terzi, nonché delle somme ottenute a titolo di erogazione liberale in contanti.

8.7. Utilizzo dei social media e rapporti con i media

I rapporti con i media, i mezzi di comunicazione e di informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti espressamente delegati, in conformità alle procedure adottate dalla cooperativa. Qualora il personale di Emmanuel riceva richieste di notizie da parte della stampa o di mezzi di comunicazione ed informazione, deve, prima di rispondere o di assumere qualsiasi impegno a rispondere, comunicarlo ai responsabili della comunicazione verso l'esterno. In ogni caso la comunicazione verso l'esterno deve seguire i principi guida della verità, correttezza e trasparenza e prudenza, favorendo la conoscenza.

9. Consiglio di amministrazione

I componenti del Consiglio di Amministrazione (CdA) sono eletti mediante procedure trasparenti e democratiche. Le candidature sono libere, possono candidarsi i soci accolti nella compagine sociale secondo quanto previsto da Statuto e Regolamento interno. Tale organo agisce e delibera con cognizione di fatto e di causa, ed in piena autonomia, perseguendo l'obiettivo mutualistico della Cooperativa e nel rispetto dei principi di legalità, mutualità, solidarietà e democrazia, nel pieno rispetto delle norme di legge, dei regolamenti e delle procedure aziendali. La cooperativa rende disponibili le informazioni relative al CdA, su richiesta dei soci.
Le decisioni dei componenti del CdA. sono autonome, non condizionate e devono perseguire l'interesse della Cooperativa. Requisito essenziale delle decisioni del Consiglio di Amministrazione è l'indipendenza del giudizio e la trasparenza nella gestione delle operazioni. Ogni Consigliere deve svolgere il proprio incarico con serietà, professionalità, competenza e presenza. Al Consiglio di Amministrazione compete l'adozione, l'approvazione e l'aggiornamento del Codice Etico.

10. Sistemi di controllo interni

La cooperativa diffonde e promuove:

- la consapevolezza dell'esistenza di controlli;
- la cultura del controllo, verifica e monitoraggio in un'ottica di miglioramento dell'efficacia ed efficienza gestionale.

Il sistema controllo interno è costituito dagli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire, monitorare, verificare le attività dell'impresa con lo scopo di garantire il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni della cooperativa e la salute e la sicurezza delle persone, gestire efficacemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.
Il sistema di controllo interno deve consentire:

- il rispetto della normativa vigente, delle procedure aziendali e del Codice etico;
- il rispetto delle strategie e delle politiche della cooperativa sociale;
- la tutela dei beni materiali e immateriali della cooperativa sociale;
- l'efficacia e l'efficienza della gestione;
- l'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è condivisa e comune ad ogni livello della struttura organizzativa. Conseguentemente, tutti, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

11. Organismo di vigilanza

La cooperativa costituisce un Organismo di vigilanza con il compito di:

- vigilare sul rispetto del Modello 231 e del Codice etico e di comportamento 231 da parte dei destinatari, promuovendone il miglioramento continuo attraverso un'analisi e una valutazione dei processi di controllo dei rischi;
- esaminare l'efficacia ed efficienza del Modello e del Codice etico e di comportamento 231 in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione di reati nel contesto delle attività della Cooperativa;
- ricevere e analizzare le segnalazioni di violazione del Codice etico prevedendo l'attivazione di un canale dedicato, la conservazione delle informazioni in apposito archivio, assicurando la riservatezza del segnalante;
- divulgare la conoscenza del Modello e del Codice nei confronti dei destinatari a cui sono rivolti e promuovere la formazione;
- aggiornare il Modello Organizzativo rispetto alla sua capacità nel prevenire i reati e in relazione ai cambiamenti normativi e organizzativi;
- rendicontare le attività di vigilanza, verifica, aggiornamento e comunicazione del Modello e del Codice etico e di comportamento;

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Odv si rapporta direttamente e formalmente al CdA, riferisce allo stesso tramite relazione trasmessa per conoscenza anche al Collegio Sindacale, ove previsto, e provvede a definire un proprio

Regolamento operativo. I componenti dell'Organismo di vigilanza devono garantire la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, fatti salvi gli obblighi di legge.

12. Sistema disciplinare e sanzionatorio

12.1 Violazione del Codice etico 231

In caso di segnalazioni circa la violazione del Codice, l'OdV riporta la segnalazione al Consiglio di Amministrazione. Nel caso in cui la violazione coinvolga uno o più membri del Consiglio stesso o il suo Presidente, l'OdV riporterà la segnalazione direttamente al Consiglio di Amministrazione nella sua interezza ed al Collegio Sindacale (ove nominato) per l'assunzione degli eventuali provvedimenti del caso.
Gli organi sociali attivati assumono le decisioni ed approvano i conseguenti provvedimenti, anche sanzionatori, secondo la normativa in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono dell'esito all'OdV. Qualora non venga dato seguito alla segnalazione dell'OdV o, pur dandone seguito non venga comminata la sanzione, l'Organo Amministrativo deve fornire adeguate motivazioni allo stesso ed al Collegio Sindacale (ove nominato).

12.2. Obiettivi del sistema disciplinare e sanzionatorio

Gli articoli 6, secondo comma, lettera e, e 7, quarto comma, lettera b del decreto legislativo 231/2001 richiedono l'introduzione di un sistema disciplinare e sanzionatorio con l'obiettivo di:

- garantire la piena attuazione del Modello 231 adottato;
- scoraggiare violazioni del Modello 231;
- promuovere il rispetto delle indicazioni stabilite dal Codice 231;
- favorire l'azione di controllo dell'organismo di vigilanza.

Il sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un requisito essenziale ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa della Cooperativa in misura della sua effettiva deterrenza. La sua applicazione è indipendente da un eventuale procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da sanzionare rientri nelle fattispecie previste dal decreto legislativo 231/2001. Conseguentemente l'applicazione delle sanzioni ha luogo anche se il destinatario viola le regole stabilite dal Codice etico e dei comportamenti o le procedure previste dal Modello 231, senza che il suo comportamento sia riconducibile ai reati indicati dal decreto legislativo 231/2001.

12.3. Criteri per l'applicazione delle sanzioni

Il sistema sanzionatorio viene applicato in conformità all'art. 7 della legge 300/1970 - Statuto dei lavoratori. Le sanzioni vengono applicate secondo un principio di gradualità, tenendo conto della gravità del mancato rispetto del Codice etico e di comportamento.
In relazione alle violazioni commesse, le sanzioni vengono adottate dal CdA considerando:

- ruolo, mansioni, responsabilità assegnate al soggetto che ha commesso la violazione;
- intenzionalità nell'operare;
- consapevolezza delle conseguenze e degli effetti prodotti;

- livello di negligenza;
- livello di imprudenza;
- livello di imperizia;
- reiterazione del mancato rispetto delle disposizioni stabilite dal Codice etico e di comportamento;
- il comportamento complessivo della persona che ha commesso la violazione.

12.4. Vincoli disciplinari e sanzioni verso i soci

I soci della cooperativa devono conoscere e rispettare le indicazioni contenute nel Codice etico e di comportamento. Qualora vengano rilevate violazioni da parte dei soci lavoratori, il CdA sanziona i soci e delibera le iniziative che ritiene opportune a tutela della cooperativa. L'esclusione da socio può avvenire sulla base di quanto stabilito dallo Statuto. Allo scioglimento del rapporto sociale consegue lo scioglimento dell'eventuale rapporto di lavoro instaurato con il socio stesso.

12.5. Sanzioni verso amministratori e componenti di organi di controllo

In caso di violazione delle indicazioni del Modello 231 e del Codice etico e di comportamento da parte di componenti degli organi di governo e di controllo, il CdA assume le iniziative opportune, in coerenza con la gravità della violazione e nel rispetto delle normative vigenti e dello Statuto della cooperativa. Nel caso in cui il presidente sia coinvolto nella violazione, il diritto di convocare il Consiglio di Amministrazione è del vice presidente, se anche questi risultasse coinvolto nella violazione, il compito spetta al membro più anziano del Consiglio di Amministrazione.

12.6. Sanzioni verso figure responsabili

Le figure alle quali vengano assegnate responsabilità di direzione e di coordinamento nell'ambito delle attività organizzative sono tenute a conoscere le disposizioni contenute nel Modello 231.
Per le figure che abbiano incarichi di responsabilità costituisce comportamento contrario ai doveri attesi (illecito disciplinare):

- la violazione delle disposizioni contenute nel Modello 231;
- il mancato controllo di adempimenti assegnati a sottoposti, in relazione a disposizioni del Sistema di prevenzione e protezione della cooperativa;
- comportamenti non conformi all'incarico o al ruolo ricoperto;
- il mancato rispetto degli obblighi di informazione verso l'organismo di vigilanza.

Per violazioni da parte di figure con ruoli di responsabilità apicale (dirigenti, responsabili) le sanzioni applicabili sono le stesse previste per i dipendenti (dettagliate nel paragrafo dedicato). Dal punto di vista delle modalità procedurali, si rimanda a quanto previsto dall'art. 7 dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dalla normativa contrattuale adottata dalla cooperativa. Inoltre il CdA valuterà l'opportunità di ritirare ad amministratori, dirigenti e responsabili che abbiano subito provvedimenti disciplinari, le deleghe conferite.

12.7. Sanzioni verso i dipendenti

Le violazioni da parte dei lavoratori delle disposizioni del Codice etico e di comportamento 231 e del Contratto collettivo nazionale costituiscono illeciti disciplinari che verranno sanzionati in conformità all'art. 7 della legge 300/1970 - Statuto dei lavoratori e secondo quanto stabilito dal Contratto collettivo di lavoro applicato.

12.8. Sanzioni verso volontari e tirocinanti

In caso di violazione delle indicazioni del Codice 231 da parte di volontari, tirocinanti, giovani in servizio civile operanti in attività o servizi della cooperativa, le sanzioni applicabili - una volta formalizzata una specifica contestazione, esperiti gli approfondimenti e sentite le persone a cui è stata rivolta la contestazione - a seconda della gravità della violazione sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore ai 10 giorni;
- risoluzione della collaborazione in essere con la cooperativa.

12.9. Sanzioni verso collaboratori, consulenti, fornitori, partner

La violazione delle disposizioni del Codice etico e di comportamento da parte:

- di collaboratori a diverso titolo;
- di soggetti che collaborano professionalmente con la cooperativa;
- di fornitori di beni o servizi;
- di partner commerciali nella realizzazione di progetti, iniziative o servizi;

è sanzionata secondo le clausole contrattuali inserite nei contratti sottoscritti, e può comportare, a seconda del livello di gravità della violazione:

- la revisione del rapporto contrattuale;
- l'applicazione di eventuali penali;
- la risoluzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni alla cooperativa.
Ogni violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, è comunicata al CdA e all'organismo di vigilanza affinché venga valutata la gravità e presi gli opportuni provvedimenti.
Nella predisposizione e nell'aggiornamento delle nuove lettere di incarico e dei contratti vengono inserite clausole idonee all'osservanza delle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice etico e di comportamento. L'organismo di vigilanza verifica che la modulistica contrattuale predisposta dalla cooperativa riporti tali clausole e che esse vengano rispettate.

12.10. Sanzioni verso i membri dell'organismo di vigilanza

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice etico e di comportamenti da parte dei componenti dell'organismo di vigilanza, viene informato il presidente

della cooperativa, che chiede al CdA di svolgere le necessarie verifiche e di adottare i provvedimenti opportuni a tutela della cooperativa.

12.11. Sanzioni verso chi ostacola o non tutela le segnalazioni interne riservate

Ai sensi del d.lgs. 231/2001, articolo 6, comma 2 bis, ter e quater, il CdA, secondo le modalità previste dall'articolo 7 della legge 300/1970, sanziona con misure che vanno dalla sospensione al licenziamento in ragione della gravità del comportamento, chiunque - in ruoli di responsabilità o in ruoli operativi - ostacoli la possibilità di effettuare segnalazioni, non rispetti la riservatezza dell'identità del segnalante, metta in atto comportamenti ritorsivi o discriminatori (quali mutamento di mansioni, demansionamento o licenziamento) verso il segnalante o non lo tuteli da ritorsioni e discriminazioni.

12.12. Sanzioni verso chi effettua segnalazioni interne infondate

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2 bis, lettera e del decreto legislativo 231/2001, il CdA sanziona chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate con misure che vanno dalla sospensione al licenziamento in ragione della gravità del comportamento.

12.13. Violazione del Codice etico

Il Cda contesta formalmente le violazioni al Codice 231 alla persona interessata che a sua volta può presentare le proprie osservazioni entro cinque giorni. Sulla scorta degli elementi raccolti il CdA delibera le eventuali sanzioni.

13. Divulgazione del Codice etico

La cooperativa si impegna a diffondere il Codice etico (che include il sistema disciplinare e sanzionatorio) tra i soci e le socie, i/le componenti del CdA e i/le dirigenti, verso chi fruisce dei servizi, i/le dipendenti, i committenti e i clienti, le figure che operano a titolo volontario e svolgono tirocini sociali, formativi o professionalizzanti, i fornitori e le figure professionali che collaborano con la cooperativa, e altri soggetti a diverso titolo coinvolti nell'attività della cooperativa.

Il Codice etico 231 viene:

- inviato via email ai diversi destinatari
- pubblicato sul sito della cooperativa;
- affisso nelle bacheche riservate al personale *e utilizzate per comunicare anche le disposizioni relative alla tutela della salute e sicurezza, e la possibilità di segnalare ogni evento sentinella o non-conformità*;
- illustrato e consegnato il Codice etico e di comportamento 231 al momento della assunzione;
- richiamato nell'ambito di attività di programmazione o di coordinamento, o in occasioni dedicate.

14. Approvazione del Codice 231

Il codice etico viene sottoposto a revisioni periodiche a seguito dell'aggiornamento del Modello 231, di evoluzioni normative, di cambiamenti organizzativi e di evoluzioni delle attività svolte dalla cooperativa. Il presente Codice etico e di comportamento 231 è stato predisposto e adottato dalla cooperativa secondo i passaggi sotto descritti.

Il presente Codice 231 è stato:

- rivisto e aggiornato secondo le indicazioni della linea guida regionale nel corso di tre incontri formativi che si sono tenuti nel luglio 2021;
- verificato dall'organismo di vigilanza;
- esaminato e approvato dal CdA in data 17/11/2021;
- divulgato secondo le indicazioni del CdA attraverso:
    - la convocazione di un'assemblea soci
    - pubblicazione il sito aziendale;
    - affisso nelle bacheche riservate al personale presenti nelle sedi di lavoro;
- monitorato nella sua applicazione a cura del referente 231 interno della cooperativa.

15. Indicazioni per effettuare segnalazioni

La **segnalazione tutelata** (whistleblowing) è un istituto volto a tutelare i soci, dipendenti, collaboratori, volontari o altri interlocutori nel caso in cui segnalino eventuali illeciti avvenuti all'interno della cooperativa.
Chi viene a conoscenza di comportamenti scorretti, contrari ai regolamenti interni, al Codice etico 231 o alle normative vigenti, tenuti nell'ambito delle attività della nostra organizzazione può segnalarlo ai responsabili della cooperativa.

Le segnalazioni possono essere rivolte direttamente al presidente dell'Organismo di Vigilanza, secondo le seguenti modalità:

- chiedendo un colloquio diretto;
- attraverso contatto al numero di telefono 348 0117845;
- attraverso l'e-mail graziano.maino@pares.it (utilizzando account personali e non aziendali al fine di mantenere adeguata riservatezza);
- all'indirizzo postale via Lodigiana 15/b, 20861 Brugherio (MB).

Per ulteriori modalità di contatto online consultare la pagina del sito web
https://www.emmanuelscs.it/segnalazioniriservate/
Le segnalazioni devono in ogni caso essere circostanziate.

Il presidente dell'OdV si impegna a:

- dare riscontro della segnalazione entro sette giorni dal ricevimento;

- procedere con una verifica circa le criticità segnalate;
- dare riscontro degli esiti della verifica entro 90 giorni dal ricevimento della segnalazione;
- assicurare la riservatezza del segnalante (che resta tale salvo non debba essere prodotta in giudizio), il corretto trattamento dei dati personali, conservazione della documentazione solo per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e per un massimo di cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
- prendere in considerazione anche segnalazioni anonime purché circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni specifiche.
- resta sempre possibile per la persona segnalante rivolgersi direttamente ad ANAC utilizzando i canali predisposti dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione.

La cooperativa tutela il segnalante, vieta ritorsioni o discriminazioni nei confronti di chi effettua segnalazioni.

Il sistema disciplinare parte integrante del presente codice 231 prevede specifiche sanzioni sia nei confronti di chi non tutela, punisce o discrimina il segnalante (o persone che gli sono prossime), sia di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che risultino infondate".