"Il primo passo nell'evoluzione dell'etica è un senso di solidarietà con altri esseri umani" (Albert Schweitzer)



Codice Etico

Approvato dal CDA in data: 16-12-2021
Approvato dall'Assemblea dei Soci in data: 18-12-2021

NUOVASSISTENZA soc.coop.soc. onlus

nuovAssistenza
Società Cooperativa Sociale ONLUS

e-mail: nuovassistenza@libero.it
Tel. 0865-235224
sito web: www.nuovassistenza.com
Via Senerchia,13- 86170 Isernia

Sommario

PREMESSA 1
1-DESTINATARI 2
2-FINALITÀ - AMBITO DI APPLICAZIONE- NORMATIVA 2
3-LA MISSION DELLA COOPERATIVA 2
4-I PRINCIPI E I VALORI DEL CODICE ETICO 3
4.1-Rispetto della persona 3
4.2-Valorizzazione delle risorse umane 4
4.3-Gestione democratica e partecipata 4
4.4-Trasparenza gestionale 5
4.5-Operare nella legalità 5
4.6-Correttezza e responsabilità 5
4.7-La cura delle relazioni e le reti 5
5-NORME DI COMPORTAMENTO GENERALI 6
6- NORME DI COMPORTAMENTO SPECIFICHE 8
6.1-Correttezza nei confronti di soci lavoratori, dipendenti e collaboratori 8
6.2-Correttezza nei rapporti personali e divieto di vantaggi impropri 10
6.3-Conflitto di interessi 11
6.4-Correttezza amministrativa e di gestione 11
6.5-Correttezza nelle comunicazioni interne ed esterne 12
6.6-Correttezza nei confronti di partner e fornitori 12
6.7-Correttezza e sicurezza nell'uso di strumenti informatici e dei loro contenuti 13
6.8-Tutela e correttezza nell'uso di beni aziendali 14
6.9-Correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione 14
6.10-Correttezza nei rapporti con gli organi di informazione 16
6.11-Gestione delle iniziative "non profit" 16
6.12- Informazioni riservate e tutela della privacy 16
7-ORGANISMO DI CONTROLLO 17
8-SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO 17
8.1-Obiettivi del sistema disciplinare e sanzionatorio 18
8.2-Sistema sanzionatorio 18
8.3-Focus su sanzioni verso i soci 18
8.4-Sanzioni verso amministratori e componenti dell'Organo di controllo 18
8.5-Sanzioni verso dipendenti, dirigenti e responsabili 19
8.6-Sanzioni verso volontari e tirocinanti 20
8.7-Sanzioni verso collaboratori, consulenti, fornitori, partner 20
8.8-Sanzioni verso chi ostacola o non tutela le segnalazioni interne riservate 20
8.9-Sanzioni verso chi effettua segnalazioni interne infondate 21
9-DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO 21
10-PROCEDURE DI SEGNALAZIONE 21

PREMESSA

Con la redazione e l'adozione del **Codice Etico**, la NUOVASSISTENZA mira ad esplicitare in forma chiara il modello di responsabilità organizzativa che la Cooperativa persegue nello svolgimento delle proprie attività, nei rapporti interni e nelle relazioni con i distinti "portatori di interesse". Ciò al fine di orientare la propria azione e quella dei propri collaboratori secondo una prospettiva di eticità e di prevenzione delle condotte illecite ed irresponsabili.

IL PRESENTE CODICE ETICO È STATO:

- APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA 16-12-2021
- APPROVATO DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI IN DATA 18-12-2021
- ADOTTATO DALLA COOPERATIVA

ed enuncia i principi etici che devono orientare le azioni dei Soci, dei Responsabili Apicali e di tutti gli Operatori. Esso viene sottoposto a revisioni periodiche a seguito di evoluzioni normative, di cambiamenti organizzativi e di trasformazioni nelle attività svolte dalla Cooperativa.

Il Codice stabilisce inoltre le indicazioni e gli impegni di comportamento che la Cooperativa si aspetta, da chi vi lavora e da chi con essa collabora a livello generale o nelle diverse aree di intervento. Tali principi, indicazioni e impegni di comportamento vengono assunti ad integrazione dei vincoli deontologici propri delle diverse professionalità operanti in NUOVASSISTENZA, delle previsioni normative vigenti e degli accordi contrattuali stabiliti.

Il Codice Etico rappresenta una sorta di ***"Carta Costituzionale"*** della Cooperativa, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico - sociale di ogni partecipante all'organizzazione aziendale.

La scelta di adottare un Codice Etico è stata dettata dalla necessità di mettere al centro dell'operare quotidiano tutta una serie di regole chiare, di procedure e di valori in cui tutti i destinatari possano riconoscersi. Il Codice rappresenta l'avvio di un percorso che vede tutti i protagonisti aziendali in continuo dialogo tra loro, in un contesto di responsabilità reciproca, gli uni verso gli altri.

Esso è un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della Cooperativa poiché definisce in maniera chiara ed esplicita le responsabilità etiche e sociali di tutti i soggetti coinvolti a vario titolo, direttamente o indirettamente, nelle attività aziendali.

Il Codice enuncia una serie di principi e indirizzi generali a cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento delle proprie attività lavorative, senza individuare tassativamente ogni specifico comportamento per ogni contesto operativo.

Il presente Codice è stato adottato nel rispetto delle indicazioni inerenti la responsabilità amministrativa dei soggetti giuridici contenute nel D.Lgs. n.231/2001 e successive modifiche e integrazioni. Esso comunque non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere.

1-DESTINATARI

I destinatari del Codice Etico della NUOVASSISTENZA sono:

- I SOCI E I SOCI LAVORATORI;
- I LAVORATORI DIPENDENTI;
- I VOLONTARI E I TIROCINANTI;
- I RESPONSABILI APICALI;
- GLI AMMINISTRATORI E I SINDACI;
- I SOGGETTI CHE HANNO RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA COOPERATIVA (ad es. collaboratori, partners in ATI/RTI o altre forme di collaborazione, consulenti e fornitori);

Tutti i destinatari sono tenuti a conoscere i principi, le indicazioni e le regole contenute nel Codice Etico e a darne concreta applicazione in ogni attività che essi condividono e in ogni rapporto che hanno in essere con la Cooperativa.

2-FINALITÀ - AMBITO DI APPLICAZIONE- NORMATIVA

Il presente Codice Etico è finalizzato al raggiungimento dei seguenti punti:

- ✓ Indirizzare l'azione della Cooperativa ed evidenziare le linee che ne guidano le scelte;
- ✓ Informare sui reati che possono interessare le attività della Cooperativa;
- ✓ Fornire indicazioni per evitare comportamenti illeciti;
- ✓ Stabilire e promuovere i comportamenti corretti da tenere;
- ✓ Fornire indicazioni su come e a chi segnalare situazioni confuse, rischiose o dannose per le persone o per la cooperativa.

Il Codice si applica a tutti gli aspetti che interessano la vita, le scelte, le attività e le collaborazioni della Cooperativa.

Il presente Codice etico e di comportamento rispetta:

- le disposizioni del D.Lgs 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 no-profit e cooperative al rispetto delle disposizioni introdotte dal decreto legislativo 231/2001;

3-LA MISSION DELLA COOPERATIVA

La NUOVASSISTENZA, nel suo operare quotidiano, tende al raggiungimento dei seguenti punti cardine:

Garantire ai soci la massima soddisfazione economica contrattuale, un lavoro qualificante e continuativo, professionalità e affidabilità. Riconoscere e promuovere il valore sociale del loro lavoro, incentivandone la partecipazione alla gestione cooperativa della società.

Impostare la gestione secondo criteri di trasparenza, economicità e tendendo costantemente all'innalzamento degli standard, per ottenere risorse che permettano di premiare adeguatamente l'impegno dei soci, effettuare nuovi investimenti e garantire servizi di qualità nell'interesse di tutte le persone che si affidano alla Nuovassistenza.

Perseguire, come cooperativa sociale, il miglioramento della qualità della vita delle persone in stato di disagio, attraverso la progettazione, organizzazione ed erogazione di servizi sociali, educativi e di accoglienza immigrati. L'obiettivo sarà quello di finalizzare la propria azione prioritariamente al perseguimento del benessere sociale attraverso l'erogazione di prestazioni di qualità.

Contribuire alla crescita e allo sviluppo della cooperazione, affermando i valori di solidarietà ed equità sociale. Essere aperti al confronto, alla collaborazione e allo scambio all'interno dei diversi territori in cui la Cooperativa opera per creare sinergie virtuose in grado di migliorare le condizioni di vita delle comunità locali. Dimostrare attenzione, capacità di ascolto e cura nei confronti dei soci, dei dipendenti, dei collaboratori, degli utenti e dei loro familiari, di tutti coloro che a vario titolo si confrontano con la Cooperativa, impegnandosi costantemente per soddisfare i loro bisogni.

4-I PRINCIPI E I VALORI DEL CODICE ETICO

Le indicazioni e le prescrizioni del Codice Etico hanno alla base un insieme di valori e principi la cui osservanza è fondamentale per il funzionamento regolare, l'affidabilità della gestione e l'immagine della NUOVASSISTENZA. Ai principi di seguito elencati si richiamano le attività, i comportamenti e i rapporti, sia interni alla Cooperativa che esterni.

4.1-Rispetto della persona

NUOVASSISTENZA ripudia ogni discriminazione delle persone basata sul sesso, sulle provenienze culturali, sulle lingue, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e politico.
La Cooperativa garantisce il rispetto dei diritti inviolabili dell'individuo, e ripudia condotte discriminatorie fondate sul sesso, sulla razza, sulla lingua, sulla religione, sulle opinioni politiche e/o sulla disabilità, impegnandosi attivamente per la tempestiva individuazione e rimozione di ogni ostacolo di siffatta natura.

In tale ottica, la Cooperativa profonde ogni possibile sforzo organizzativo ed economico in termini di sviluppo tecnologico ed equo solidale.
Essa impegna le proprie risorse nel miglioramento in termini tecnologici dei servizi forniti e, in generale della prestazione lavorativa dei Soci, favorendo ove possibile l'utilizzo di strumenti di ultima generazione.
La NUOVASSISTENZA Onlus, inoltre, profonde le proprie energie societarie a tutela dell'ambiente, impegnandosi a combattere l'inquinamento ed il cambiamento climatico nei limiti della propria attività e delle risorse a disposizione.

Tutti i destinatari del Codice Etico sono tenuti ad agire sempre nel pieno rispetto della dignità individuale di tutte le persone con cui si entra in contatto nel corso dell'attività professionale, in particolare nei confronti dei **destinatari dei servizi**, **in special modo se minori o se si tratta di persone socialmente deboli:**

- ponendo attenzione alla salvaguardia della loro integrità fisica e psicologica, della loro identità culturale e delle loro dimensioni di relazione con gli altri e con il loro contesto di riferimento;
- evitando e combattendo ogni possibile situazione di soggezione o sfruttamento (compreso quello lavorativo o sessuale);
- tutelando la loro immagine, evitandone ogni possibile riproduzione, manipolazione o diffusione, se non con l'esplicito consenso della persona stessa o di chi ne abbia la tutela, la curatela o l'amministrazione di sostegno, e comunque nel pieno rispetto delle leggi in materia.

4.2-Valorizzazione delle risorse umane

La Cooperativa riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo. La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e della professionalità di ciascuna di esse.
Il rapporto societario tra la Cooperativa ed i suoi soci è improntato al principio mutualistico di cui agli artt. 2511 e segg. c.c., nonché alla ulteriore normativa di riferimento; la NUOVASSISTENZA, senza alcuna limitazione di natura discriminatoria ed in attuazione dei principi costituzionali in preambolo richiamati, si impegna senza sosta nella valorizzazione delle qualità lavorative ed umane dei singoli soci, favorendo la loro formazione professionale e lo sviluppo della loro personalità – anche in termini di implemento e progresso individuale nella gestione delle nuove tecnologie– ed impedendo la creazione di condizioni di svantaggio o di disparità di trattamento.
L'ambiente di lavoro promosso dalla NUOVASSISTENZA è incentrato su valori fondamentali come: il rispetto, la correttezza e la collaborazione. L'organizzazione lavorativa della Cooperativa permette il coinvolgimento e la responsabilizzazione di soci, dipendenti e collaboratori, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere e alle modalità per perseguirli.

4.3-Gestione democratica e partecipata

Ogni socio ha il diritto di partecipare al governo della Cooperativa esprimendo la propria volontà attraverso gli organi sociali, quali Assemblee e Consiglio di Amministrazione. La Cooperativa promuove tutte le condizioni necessarie affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, garantendo la completezza di informazione, la trasparenza e l'accessibilità ai dati ed alla documentazione, secondo i principi di legge ed in particolare operando per la concreta attuazione del principio democratico proprio delle Società Cooperative.
La NUOVASSISTENZA attua la parità di trattamento tra i soci e tutela il loro interesse alla migliore attuazione e valorizzazione dello scambio mutualistico. Vigila affinché i soci non si pongano in

contrasto con gli interessi sociali, perseguendo interessi propri o di terzi estranei o contrari all'oggetto sociale, oppure operando in modo non coerente con esso.

4.4-Trasparenza gestionale

La Cooperativa, nel realizzare concretamente una partecipazione effettiva e democratica, mette a disposizione dei soci tutte le informazioni operative, economico-gestionali e di risultato. Nel rispetto del valore della corretta informazione sul governo e sulla gestione societaria e contabile la NUOVASSISTENZA procede con la redazione e la pubblicazione sul proprio sito web del **BILANCIO SOCIALE.**

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.

4.5-Operare nella legalità

I soci, gli amministratori ed i consulenti della NUOVASSISTENZA improntano la propria condotta al rispetto della Costituzione della Repubblica Italiana, delle sue Leggi e di tutte le norme vigenti nell'Ordinamento giuridico italiano.

La Cooperativa combatte ogni forma di illegalità, sia ad opera di singoli che in forma associata, e si impegna affinché nessun reato venga commesso nell'ambito lavorativo e nei rapporti interpersonali che si svolgono all'interno dell'organizzazione societaria e nei locali occupati o comunque gestiti per l'attività espletata.

Gli amministratori ed i soci improntano la propria attività al principio di onestà ed al senso di responsabilità, astenendosi dall'operare per il proprio tornaconto o, comunque, in modo divergente dai principi e canoni di comportamento societari delineati nello Statuto.

4.6-Correttezza e responsabilità

Tutti coloro che operano all'interno o per conto della NUOVASSISTENZA sono tenuti al rispetto dei criteri di legittimità, correttezza e tutela della Cooperativa. Sono ad esempio precluse le seguenti attività:

- ✓ NON UTILIZZARE ai fini personali informazioni, beni o attrezzature di cui si dispone nello svolgimento del proprio incarico;
- ✓ NON ACCETTARE NÉ EFFETTUARE pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio alla Cooperativa o indebiti vantaggi per sé, per l'organizzazione o per terzi;
- ✓ RESPINGERE E NON FARE indebite promesse o offerte di denaro o altri benefici.

Tutte le risorse della Cooperativa devono svolgere la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con **diligenza, efficienza e correttezza**, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a disposizione e assumendo, inoltre, le responsabilità connesse ai propri adempimenti.

4.7-La cura delle relazioni e le reti

La NUOVASSISTENZA farà in modo di essere costantemente aggiornata circa le richieste, le risorse e le opportunità dei territori nei quali opera con lo scopo di costruire reti e relazioni professionali con Istituzioni Pubbliche, Organizzazioni e Associazioni impegnate sul territorio.

5-NORME DI COMPORTAMENTO GENERALI

La NUOVASSISTENZA mette in atto tutta una serie di comportamenti e utili a contrastare condotte illecite e reati richiamati dal D.Lgs 231/2001. Si riportano di seguito delle tabelle riepilogative di tutte le iniziative pertinenti al contrasto delle illegalità:

CORRETTEZZA NELL'USO DI RISORSE PUBBLICHE (contrasto ai reati di cui all'art. 24 del D.Lgs. 231/2001: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture).

La Cooperativa si impegna a:

- Formalizzare accordi e contratti con committenti e clienti;
- Dotarsi di sistemi di gestione e competenze professionali per operare secondo gli accordi sottoscritti;
- Garantire che dirigenti, responsabili e coordinatori conoscano le disposizioni dei capitolati e dei progetti di servizio;
- Utilizzare risorse pubbliche per realizzare quanto previsto in sede di assegnazione, rispettando regole e vincoli concordati;
- Assicurare la correttezza dell'attività amministrativa;
- Rendicontare le risorse pubbliche in modo scrupoloso e fornire documentazioni veritiere.

CONTRASTO ALLA CORRUZIONE (contrasto ai reati di cui all'art. 25 del D.Lgs. 231/2001: Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio).

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

La Cooperativa:

- Assume 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 ma corrette;
- Vieta assunzioni, consulenze o acquisti di favore, e contrasta ogni forma di clientelismo, nepotismo o favoritismo;
- Vieta di accettare offerte di denaro, di fare o ricevere omaggi o regali;

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

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

CORRETTEZZA NELL'USO DI STRUMENTI INFORMATICI, RETI E SERVIZI DIGITALI (contrasto ai reati di cui all'art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001: Delitti informatici e trattamento illecito di dati – rispetto delle prescrizioni di cui al GDPR (General Data Protection Regulation, Regolamento UE 679/2016)

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;
- Si dota di sistemi di tracciamento e di backup storico e incrementale;
- Diffonde competenze e consapevolezza nell'uso degli strumenti informatici e digitali.

CONTRASTO DI OGNI COINVOLGIMENTO IN ATTIVITÀ ILLEGALI E CORRETTEZZA NEI RAPPORTI CON L'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (contrasto ai reati di cui all'art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001: Delitti di criminalità organizzata - Art. 25-quater: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; Art. 25-decies: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria)

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.

La Cooperativa vieta altresì agli amministratori, responsabili, dipendenti o collaboratori qualsiasi comportamento che possa indurre le persone chiamate dall'autorità giudiziaria, o da altre autorità di controllo e vigilanza, a non fornire le dichiarazioni richieste o a fornire dichiarazioni false.

CORRETTEZZA NELLA GESTIONE E NELLA REDAZIONE DEL BILANCIO E NEGLI ADEMPIMENTI TRIBUTARI E FISCALI (contrasto ai reati di cui all'art. 25-ter del D.Lgs 231/2001: Reati societari; art. 25-octies: Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio; art. 25-quinquiesdecies: Reati tributari).

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.
- 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;
- Agevola l'attività dei soggetti deputati a svolgere controlli e verifiche;

La NUOVASSISTENZA opera nel rispetto delle leggi e con correttezza nell'ambito degli adempimenti fiscali e tributari. Vieta in ogni caso l'alterazione dei documenti attestanti operazioni economiche e finanziarie.

CORRETTEZZA NEI RAPPORTI DI LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA AL LAVORO (contrasto ai reati di cui all'art. 25-duodecies del D.Lgs 231/2001: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare; Art. 25-septies: Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro).

La Cooperativa in merito ai rapporti di lavoro:

- Garantisce la correttezza dei rapporti di lavoro e il rispetto del CCNL di categoria;
- Non consente alcuna forma di lavoro 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 formali incarichi di responsabilità e coordinamento.

La Cooperativa in merito alla sicurezza sul lavoro:

- Promuove condizioni di lavoro che tutelino la salute e sicurezza dei lavoratori e degli utenti;
- Garantisce il rispetto delle disposizioni di cui al d. lgs. 81/2008, al fine di assicurare la realizzazione di un contesto lavorativo nel quale, oltre alla prevenzione del rischio di malattie e/o infermità, vengano tutelati anche la personalità ed il benessere psicologico dei soci lavoratori;
- Predispone ed applica tutti gli strumenti per la prevenzione dei rischi previsti dalla vigente normativa in materia;
- Promuove la responsabilità individuale e organizzativa per la prevenzione e della sicurezza al lavoro;
- Adotta e implementa un sistema di gestione per la sicurezza;
- Informa, forma e addestra i lavoratori ed esige la loro partecipazione proattiva;
- Tutela i soci lavoratori anche qualora svolgano la loro prestazione al di fuori delle sedi di lavoro o presso altre organizzazioni pubbliche o private;
- Implementa un sistema segnalazioni e analisi di errori, mancati incidenti o infortuni per prevenire i rischi e migliorare l'efficacia del sistema di gestione per la salute e sicurezza;
- 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.

6- NORME DI COMPORTAMENTO SPECIFICHE

6.1-Correttezza nei confronti di soci lavoratori, dipendenti e collaboratori

Tutti i soci, i dipendenti ed i collaboratori della NUOVASSISTENZA devono uniformare il proprio operato alle disposizioni del presente Codice Etico che costituisce parte integrante ed essenziale degli obblighi sottoscritti con il contratto di lavoro/incarico professionale. La violazione del Codice Etico

costituisce inadempimento che può dar luogo a sanzioni disciplinari così come previste dal CCNL di riferimento.
Al fine di garantire la concreta attuazione dei principi generali e delle norme statutarie, nonché del presente Codice Etico, ciascun socio deve svolgere la propria attività lavorativa secondo buona fede contrattuale, ossia con diligenza, scrupolo, rispetto delle disposizioni ricevute e fedeltà.
I soci dovranno rispettare rigorosamente l'orario di lavoro stabilito e pattuito in contratto; in caso di urgenti necessità, il socio coordinatore del Servizio ed il socio dipendente dovranno interagire con il Presidente, che potrà autorizzare eventuali flessibilità sempre nel rispetto della vigente normativa anche contrattuale e, in particolare, con riferimento ai recuperi ed agli straordinari.
Il comportamento dovrà essere caratterizzato dall'uso di un linguaggio appropriato e rispettoso – quindi non turpe, disdicevole, offensivo, violento o volgare- dalla cura della propria persona e dell'ambiente di lavoro, e comunque dal rispetto nelle relazioni interpersonali.
Dovranno essere adottati comportamenti e cautele idonei a rendere proficua la prestazione espletata e corretto il suo svolgimento, sia nell'ambiente di lavoro con i colleghi che nelle relazioni esterne con gli utenti, i fornitori ed i terzi in genere.
Dovranno essere seguite regole di civile convivenza e rispetto non solo negli ambienti di lavoro ma anche nelle occasioni di confronto a distanza e/o con strumenti telematici, astenendosi da comportamenti offensivi e denigratori che superino il limite fisiologico del diritto di critica.
Le regole di condotta dovranno essere rispettate anche nell'uso dei *social network* in tutti i casi nei quali dal comportamento del singolo utente derivino o possano derivare danni all'immagine della Cooperativa.

Nei rapporti con i propri soci, dipendenti e collaboratori, la Cooperativa applica i principi di equità, eguaglianza e tutela della persona riassumibili come di seguito:

- Tutela della dignità umana, con particolare riguardo alla integrità morale e fisica, disconoscendo e ripudiando ogni principio di discriminazione basato sul sesso, sulla nazionalità, sulla religione, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute e sulle condizioni economiche;
- Garanzia di un trattamento rispettoso in ogni situazione professionale e di lavoro, tutelando le persone da ogni illecito condizionamento, disagio, pregiudizio, isolamento o ostruzionismo, anche derivante da comportamenti posti in essere da colleghi o da superiori (compresi i casi di molestia sessuale o mobbing);
- Salvaguardia e valorizzazione delle differenze culturali;
- Lotta ad ogni forma di clientelismo e nepotismo;
- Promozione della comunicazione tra le funzioni aziendali all'interno dell'organizzazione;
- Supporto alla crescita ed allo sviluppo della professionalità, della conoscenza e in generale della persona;
- Rispetto del diritto dei lavoratori di aderire ai sindacati.

Vengono CENSURATI nello specifico dalla Cooperativa:

- L'utilizzo di lavoro infantile e "lavoro obbligato";
- Il ricorso a pratiche disciplinari quali coercizione fisica, psicologica e abusi verbali;

L'assunzione del personale e/o il conferimento di incarichi di collaborazione avviene con regolari contratti, in base alla corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro specifiche competenze rispetto a quanto atteso ed alle esigenze aziendali.

Non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare, né da parte della NUOVASSISTENZA né da parte di fornitori, collaboratori ed eventuali subappaltatori.

La Cooperativa si impegna ad essere imparziale e ad assicurare pari opportunità ai soggetti interessati. Le informazioni richieste in sede di selezione e costituzione del rapporto di lavoro/incarico professionale sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Al momento di iniziare la propria attività lavorativa, il dipendente o il collaboratore ricevono esaurienti informazioni su compiti e attività da svolgere, sugli aspetti contrattuali e retributivi, sulle normative attinenti il campo di attività, sui comportamenti per la corretta gestione dei rischi connessi all'operatività aziendale e alla salute e sicurezza del personale.

Con riferimento al personale dipendente, il riconoscimento di aumenti salariali o di altri strumenti d'incentivazione e l'accesso a ruoli e ad incarichi superiori (es. promozioni) sono legati, oltre che alle norme stabilite dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro:

- **Ai meriti professionali;**
- **Ai risultati raggiunti, misurati sulla base del sistema di valutazione del personale interno adottato dalla Cooperativa;**
- **Alla capacità di esprimere comportamenti improntati sui principi etici di riferimento della Cooperativa e indicati nel presente Codice.**

La NUOVASSISTENZA si impegna inoltre a utilizzare le risorse del volontariato solo come complementari (e non sostitutive) delle prestazioni professionali, fatte salve le specifiche disposizioni di legge.

6.2-Correttezza nei rapporti personali e divieto di vantaggi impropri

Agli amministratori, soci, responsabili, dipendenti e collaboratori della NUOVASSISTENZA è vietato offrire direttamente o indirettamente denaro, regali, o benefici di qualsiasi natura a titolo personale a dirigenti, funzionari o impiegati di clienti, fornitori, enti pubblici o altre organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi o di influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

A tutti i soci, dipendenti e collaboratori della Cooperativa che ricoprano nello svolgimento della propria attività lavorativa il ruolo di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio non è consentito accettare la promessa o ricevere indebitamente denaro, beni o altri vantaggi da parte di chiunque, ed in particolare dei destinatari dei servizi erogati, in occasione di qualsiasi attività che riguarda la realizzazione di servizi pubblici affidati alla Cooperativa stessa.

Qualora uno dei destinatari del Codice Etico riceva da parte di un pubblico funzionario richieste esplicite o implicite di benefici, oppure offerte di vantaggi (viaggi, convegni gratuiti, doni di valore, ecc.) ne informa immediatamente il proprio superiore o referente; la NUOVASSISTENZA garantisce l'assoluta riservatezza dell'attività del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, costituendo canali informativi idonei ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, lett. b) d.lgs 231/2001.

La NUOVASSISTENZA, qualora lo ritenga opportuno, e sulla base di un atto formale interno, può sostenere programmi di enti pubblici intesi a realizzare utilità e benefici per la collettività, nonché le attività di fondazioni e associazioni sociali, culturali, sportive, sempre nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del Codice Etico.

6.3-Conflitto di interessi

Nell'espletamento delle proprie funzioni, i soci, dipendenti ed i collaboratori dovranno astenersi dallo svolgere attività che non siano nell'interesse della NUOVASSISTENZA.
Con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione, in materia di interessi degli amministratori, si applicano le disposizioni di legge e/o regolamentari, anche qualora gli stessi siano dipendenti della Cooperativa.

I dipendenti devono evitare -anche fuori dall'orario e dalla sede di lavoro- tutte quelle attività che siano in conflitto di interessi con la Cooperativa o che possano interferire con la loro capacità di assumere decisioni nell'esclusivo interesse della NUOVASSISTENZA e per le quali esistano evidenti ragioni di opportunità. Nel caso in cui si verifichi una situazione di conflitto di interessi, gli stessi devono comunicarlo tempestivamente al Presidente o al CDA ed astenersi da ogni attività connessa alla situazione fonte del conflitto.

Agli amministratori, responsabili, dipendenti e collaboratori della Cooperativa è vietato sostenere in nome e per conto della Cooperativa qualsiasi forza politica (incluse le candidature in occasione di elezioni) operante a livello locale o nazionale.

6.4-Correttezza amministrativa e di gestione

La NUOVASSISTENZA persegue il proprio oggetto nel rispetto della legge, dello Statuto e dei regolamenti interni, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei Soci, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio.
Ogni azione riguardante il governo e la gestione della Cooperativa deve essere registrata attraverso un adeguato supporto documentale, in modo che sia possibile in qualsiasi momento mettere in atto controlli:

- che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'azione;
- che individuino i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'azione medesima.

Nel rispetto della normativa, le scritture contabili devono offrire una corretta e fedele rappresentazione della situazione patrimoniale/finanziaria e dell'attività di gestione della Cooperativa. Devono essere tenute in maniera accurata, completa e devono essere aggiornate tempestivamente, nel rispetto delle norme specifiche cui la Cooperativa è sottoposta in materia di contabilità.
A questo fine i dipendenti ed i collaboratori /consulenti coinvolti nella redazione delle scritture contabili devono assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché la accuratezza dei dati e delle elaborazioni.
I bilanci e le altre comunicazioni sociali previsti dalla legge devono essere redatti con chiarezza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione complessiva della Cooperativa, in particolare quella patrimoniale e finanziaria.
Il revisore contabile della Cooperativa ed i consulenti negli ambiti: amministrazione, finanza e risorse umane (ad es. commercialista, consulente del lavoro, eventuali consulenti finanziari, ecc.) devono ispirare il proprio comportamento a principi di onestà, correttezza e indipendenza. Nelle relazioni o in altre comunicazioni che redigono, devono attestare la situazione economica, patrimoniale o

finanziaria della Cooperativa in modo veritiero, puntuale e completo di tutte le informazioni necessarie e utili alla piena comprensione dei dati e dei fatti.

Ai soci, agli amministratori, ai responsabili ed ai dipendenti della Cooperativa è vietato:

- Porre in essere una condotta simulata o fraudolenta finalizzata a determinare la maggioranza in Assemblea allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto;
- Impedire od ostacolare, attraverso l'occultamento di documenti o di altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci o ad altri Organi sociali;
- Impedire od ostacolare, attraverso l'occultamento di documenti o di altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di revisione e/o di controllo attribuite ad Autorità Pubbliche di Vigilanza. In occasione di verifiche e di ispezioni da parte di Autorità Pubbliche competenti, è importante mantenere un atteggiamento di massima disponibilità e di collaborazione.

Agli amministratori della Cooperativa è inoltre vietato:

- Costituire riserve finanziarie occulte e non finalizzate (fondi neri);
- Restituire, anche mediante condotte dissimulate, i conferimenti effettuati dai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- Ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati a riserva o distribuire riserve indisponibili;
- Mettere in atto ogni genere di operazione o comportamento che possa cagionare danno ai creditori.

6.5-Correttezza nelle comunicazioni interne ed esterne

La comunicazione approntata dalla NUOVASSISTENZA è caratterizzata dal rispetto del diritto all'informazione. In nessun caso è permesso diffondere notizie false sia all'interno che all'esterno della Cooperativa, concernenti l'organizzazione stessa, i soci, i dipendenti, i collaboratori e i terzi che per essa operano, con la piena consapevolezza e conoscenza della loro falsità.
Le comunicazioni devono rispettare le leggi, le normative, le regole, le pratiche di condotta professionale, e devono mirare all'obiettivo della chiarezza, della trasparenza, della tempestività e della salvaguardia delle informazioni riguardanti dati sensibili, fatta salva la necessaria riservatezza riguardanti le strategie aziendali.
È vietata ogni forma di pressione o di assunzione di atteggiamenti di favore nei confronti dei mezzi di comunicazione.
Le relazioni esterne sono curate dal Presidente, dal CDA ed eventualmente da Responsabili incaricati dagli amministratori.
La gestione del sito web, la comunicazione mediante social (Facebook, Instagram, ecc), l'uso di strumenti digitali per attività operative (email e messaggistica istantanea ad es.whatsapp) deve attenersi agli specifici indirizzi organizzativi e avvenire nel rispetto della tutela dei dati personali degli utenti, degli operatori e degli altri soggetti interessati. La Cooperativa non consente l'attivazione di pagine social e l'utilizzo di strumenti digitali a nome o con loghi della Cooperativa in assenza di autorizzazioni formali.

6.6-Correttezza nei confronti di partner e fornitori

Il Codice Etico si applica anche ai soggetti esterni alla Cooperativa che operino, direttamente o indirettamente, per il raggiungimento degli obiettivi della Cooperativa. Tali soggetti sono tenuti al rispetto delle disposizioni del Codice Etico e in particolare, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, dei principi etici di riferimento e delle norme di comportamento descritte.

In assenza dell'impegno espresso a rispettare le norme del Codice Etico, la NUOVASSISTENZA non concluderà, non proseguirà o interromperà i rapporti con fornitori o partner. È previsto l'inserimento, nelle convenzioni, nei contratti o negli accordi negoziali, anche quale integrazione a contratti già stipulati e vigenti, di apposite clausole volte a confermare l'obbligo per la controparte di conformarsi pienamente al Codice Etico e prevedendo, in caso di violazione, il richiamo al rispetto del Codice stesso e della norma, oppure la risoluzione del rapporto di partnership o di fornitura.
La NUOVASSISTENZA richiede ai suoi partner e fornitori l'impegno esplicito e formale:

- **In termini generali**, al pieno rispetto della dignità individuale di tutte le persone a diverso titolo implicate nell'attività svolta:
  - ponendo attenzione alla salvaguardia della loro integrità fisica e psicologica, della loro identità culturale e delle loro dimensioni di relazione con gli altri e con il loro contesto di riferimento;
  - evitando e combattendo ogni possibile situazione di soggezione o sfruttamento (compreso quello lavorativo o sessuale);
- **In termini specifici**, all'attuazione piena e coerente della normativa in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile, alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, ai diritti sindacali, di associazione e rappresentanza dei lavoratori.

Per quanto riguarda la gestione dei rapporti di appalto e di approvvigionamento di beni, servizi e competenze dall'esterno, la Cooperativa applica procedure basate su parametri di concorrenza, obiettività, imparzialità, qualità del bene e/o del servizio, tempestività, equità nel prezzo, garanzie di assistenza e continuità.
La NUOVASSISTENZA non effettua nei confronti dei fornitori pagamenti illeciti di alcun genere, dal momento che impronta tutte le proprie attività finanziarie al principio di assoluta tracciabilità e trasparenza. I pagamenti, leciti e debitamente autorizzati, vengono effettuati nelle corrette scadenze direttamente ai destinatari previsti.
È fatto divieto ad amministratori, responsabili, soci, dipendenti e collaboratori della Cooperativa di richiedere o pretendere dai fornitori o dai partner favori, doni o altre utilità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento, ancorché finalizzate ad una ottimizzazione del rapporto con la Cooperativa. Le eventuali forme di sponsorizzazione da parte di fornitori sono esplicitamente formalizzate nel rispetto della vigente normativa e comunicate in maniera trasparente.

6.7-Correttezza e sicurezza nell'uso di strumenti informatici e dei loro contenuti

Tutti i soci, responsabili, dipendenti e collaboratori della NUOVASSISTENZA devono utilizzare i pc, le connessioni telematiche, gli account di posta elettronica (compresi quelli creati per i singoli progetti/servizi) ed eventuale sistema informativo della Cooperativa al solo scopo di svolgere le attività lavorative di loro competenza, evitando ogni uso improprio o abuso di tali strumenti.

È severamente vietato nello specifico:

- Introdursi abusivamente nell'eventuale sistema informatico della Cooperativa, oppure, attraverso i pc, altri dispositivi e/o le connessioni informatiche della Cooperativa, introdursi abusivamente in sistemi informatici esterni;
- Produrre, riprodurre, diffondere, comunicare o consegnare, abusivamente, codici, parole chiave, password o altri mezzi idonei all'accesso agli account di posta elettronica (compresi quelli di progetto/servizio), del sistema informativo della Cooperativa o di altri soggetti esterni;

- ❖ Diffondere virus o altri programmi dannosi diretti a distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici (anche utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità);
- ❖ Utilizzare qualsiasi tipo di apparecchiatura che interferisca con la rete interna o esterna per bloccarne l'utilizzo o per danneggiarne il funzionamento;
- ❖ Utilizzare i sistemi telematici aziendali per intercettare illecitamente, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un sistema informativo o telematico esterno o intercorrenti tra più sistemi esterni.

I soci, responsabili, dipendenti e collaboratori della Cooperativa sono inoltre tenuti a conservare con cura le password degli account di posta elettronica e di accesso ai sistemi informativi, piattaforme digitali, ecc. (interni o anche esterni) e a rinnovarle periodicamente nel rispetto delle disposizioni aziendali.

6.8-Tutela e correttezza nell'uso di beni aziendali

Tutti i destinatari del Codice Etico sono chiamati a rispettare e tutelare il patrimonio della NUOVASSISTENZA, custodendo con diligenza i beni e/o gli strumenti a loro affidati nell'ambito delle attività lavorative, utilizzandoli in maniera responsabile ed in linea con le procedure operative che ne regolano l'uso.

In particolare i responsabili, i soci, i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti:

- ✓ Ad operare sempre nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla legge e dalle procedure interne, al fine di prevenire possibili danni a persone, cose, o all'ambiente;
- ✓ Ad utilizzare i beni di proprietà della Cooperativa, di qualsiasi tipo e valore, esclusivamente per scopi connessi all'esercizio dell'attività lavorativa;
- ✓ Ad operare al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce ai beni ed alle risorse presenti, informando in modo tempestivo i responsabili preposti in caso di situazioni anomale.

È vietato, ad eccezione di autorizzazioni specifiche, l'utilizzo o la cessione dei beni stessi da parte di terzi o a terzi, anche temporaneamente.

6.9-Correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti attinenti all'attività della Cooperativa intrattenuti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio (che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero), con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partners privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti. A tal fine, l'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni preposte ed autorizzate che le svolgeranno nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi del Codice Etico.

La NUOVASSISTENZA vieta, ai propri dipendenti, collaboratori, soci, amministratori, rappresentanti e, più in generale a tutti coloro che operano nell'interesse della Cooperativa, in proprio nome o per proprio conto di accettare, promettere od offrire, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego) in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o i dipendenti, in genere,

della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Qualsiasi dipendente che riceva direttamente o indirettamente richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto della Cooperativa nel contesto dei rapporti con pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione (italiana o di altri paesi esteri) o di altre Pubbliche Istituzioni, o con soggetti privati (italiani o esteri), deve immediatamente riferire al CDA per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

In particolare la NUOVASSISTENZA:

- OPERA, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori istituzionali a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- RAPPRESENTA i propri interessi e posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- EVITA falsificazioni e/o alterazioni dei rendiconti o dei dati documentali al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per la Cooperativa ed evita destinazioni di fondi pubblici a finalità diverse da quelle per cui si sono ottenuti;
- COMPIE uno scrupoloso controllo dei dati contenuti nelle dichiarazioni rivolte agli enti pubblici;
- PERSEGUE il pieno rispetto delle condizioni e delle tempistiche previste nei contratti stipulati con la P.A.

La gestione degli appalti pubblici

La NUOVASSISTENZA, nella partecipazione a gare di appalto o negoziazioni per contratti con la P.A., adotta condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà, e legalità verso l'ente pubblico e gli altri soggetti concorrenti.

Nella gestione e partecipazione ad appalti pubblici la Cooperativa opera nel pieno rispetto della normativa vigente, in particolare adeguandosi a quanto previsto dal Codice dei Contratti Pubblici (il Decreto legislativo 50/2016), dai regolamenti attuativi, dalle circolari ministeriali, dalle leggi regionali, dagli atti emanati dagli enti pubblici locali, e in generale da ogni altra disposizione normativa e amministrativa, italiana ed europea.

In particolare la Cooperativa si astiene dal tener comportamenti anticoncorrenziali, quali:

- promesse, offerte, dazioni rivolte ai concorrenti al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara, o affinché essi non concorrano, o ritirino l'offerta o presentino offerte palesemente abnormi;
- accordi con i concorrenti volti a condizionare il prezzo di aggiudicazione/negoziazione, o altre condizioni contrattuali.

La NUOVASSISTENZA si astiene altresì da qualsiasi offerta, di denaro, utilità, beni di valore, o condizioni di vantaggio anche indiretto ai dipendenti pubblici che promuovono o gestiscono a qualunque titolo appalti o trattative con enti pubblici.

In ogni caso la Cooperativa, i suoi dipendenti, collaboratori, amministratori e soci, si impegnano a riferire all'organismo di controllo (CDA) qualsiasi notizia di condotte contrarie ai principi sopra esposti di cui essi vengano a conoscenza, anche se tenuti da eventuali concorrenti.

6.10-Correttezza nei rapporti con gli organi di informazione

I rapporti tra la NUOVASSISTENZA ed i mass media in genere spettano esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò delegate e devono essere intrattenuti nel rispetto della politica di comunicazione definita dalla Cooperativa.

I soci, dipendenti e tutti coloro che a qualsiasi titolo collaborano con la Cooperativa, non possono, pertanto, fornire informazioni ai rappresentanti dei mass media senza l'autorizzazione del Presidente o del CDA.
In ogni caso, le informazioni e le comunicazioni relative alla Cooperativa e destinate all'esterno dovranno essere accurate, veritiere, complete, trasparenti e tra loro omogenee.

La partecipazione dei soci, dipendenti o collaboratori, in nome della Cooperativa o in rappresentanza della stessa, a comitati e associazioni di ogni tipo, siano esse di categoria, scientifiche o culturali, deve essere regolarmente autorizzata dal Presidente o dal CDA, nel rispetto delle procedure interne.

I soci, dipendenti o collaboratori invitati, in nome della Cooperativa o in rappresentanza della stessa, a partecipare a convegni, congressi o seminari, o a redigere articoli, saggi o pubblicazioni in genere, sono tenuti ad ottenere la previa autorizzazione dal Presidente o dal CDA circa i testi, le relazioni e qualsiasi altro documento a tal fine predisposto.

6.11-Gestione delle iniziative "non profit"

La NUOVASSISTENZA favorisce le attività **"non profit"** al fine di testimoniare il proprio impegno ad attivarsi per la soddisfazione degli interessi diffusi meritevoli di apprezzamento sotto il profilo etico, giuridico e sociale delle comunità in cui essa opera.

Nel rispetto dei principi etici che regolano la propria attività, la Cooperativa può, quindi, erogare contributi ad associazioni non aventi scopo di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi che siano di elevato valore culturale o benefico. Le sponsorizzazioni, che possono riguardare i temi del sociale, dello sport, dello spettacolo, dell'arte e della cultura sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di elevato valore, preventivamente valutato e autorizzato dal CDA.
In ogni caso, nella scelta delle proposte a cui aderire, la Cooperativa deve prestare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale ed aziendale.

6.12- Informazioni riservate e tutela della privacy

Le attività della NUOVASSISTENZA richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di dati, documenti ed informazioni attinenti a negoziazioni, procedimenti, operazioni e contratti facenti parte dell'attività della Cooperativa.

Le banche dati della Cooperativa possono contenere, inoltre, dati personali protetti dalla normativa a tutela della privacy, dati che non possono essere resi noti all'esterno ed infine dati la cui divulgazione potrebbe produrre danni alla stessa Cooperativa. I destinatari, in ragione della propria funzione, sono quindi tenuti a tutelare la riservatezza e confidenzialità delle informazioni apprese.

I soci, nel rispetto della vigente normativa in materia di privacy, sono tenuti alla massima riservatezza con riferimento alle informazioni di cui vengono a conoscenza nell'espletamento della prestazione; è fatto loro divieto di divulgare con qualsiasi modalità relazionale, analogica o telematica informazioni riservate relative a questioni attinenti l'attività societaria, ad altri soci, ad utenti, a soggetti esterni comunque collegati con la NUOVASSISTENZA o a terzi che per ragioni lavorative o professionali vengano in contatto con la Cooperativa condividendo con essa dati sensibili o riservati.

Tutte le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai dipendenti e tutti coloro che collaborano con la NUOVASSISTENZA, attraverso le rispettive mansioni, non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza la preventiva e specifica autorizzazione del Presidente o dal CDA.

I dipendenti e collaboratori dovranno:

- ✓ ACQUISIRE E TRATTARE solamente i dati necessari e direttamente connessi alle proprie funzioni;
- ✓ CONSERVARE detti dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza;
- ✓ COMUNICARE E DIVULGARE i dati nell'ambito delle procedure prefissate da parte della Cooperativa ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata;
- ✓ DETERMINARE la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto prescritto dalle procedure prefissate da parte della Cooperativa;
- ✓ ASSICURARSI che non sussistano vincoli di confidenzialità in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi.

La NUOVASSISTENZA dal canto suo si impegna a proteggere le informazioni ed i dati relativi ai destinatari e ad evitare ogni uso improprio delle stesse, nel rispetto di quanto previsto dalle normative in materia di protezione dei dati personali.

7-ORGANISMO DI CONTROLLO

La NUOVASSISTENZA, coerentemente con le indicazioni di cui all'art. 6 (Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente) comma 4 del D. Lgs. 231/01, ha individuato nel Consiglio di Amministrazione l'organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo che vigila sull'osservanza dei principi etici e delle indicazioni di comportamento del presente Codice Etico e che ne cura l'aggiornamento.

Funzioni e compiti dell'Organo di controllo (CDA):

- ✓ VIGILARE sull'osservanza del Codice Etico da parte di tutti i destinatari;
- ✓ VALUTARE l'efficacia ed efficienza del Codice Etico in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati nel contesto delle attività della Cooperativa;
- ✓ AGGIORNARE il Codice Etico, per adeguarlo ai possibili cambiamenti organizzativi e/o normativi;
- ✓ PROMUOVERE la conoscenza del Codice Etico nei confronti dei destinatari;
- ✓ RENDICONTARE le attività di vigilanza, verifica, aggiornamento e comunicazione del Codice Etico.

8-SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

8.1-Obiettivi del sistema disciplinare e sanzionatorio

Il D.Lgs 231/2001 prevede un sistema disciplinare e sanzionatorio con l'obiettivo di:

- garantire la piena attuazione del Codice Etico e scoraggiarne le relative violazioni;
- promuovere il rispetto delle indicazioni stabilite dal Codice Etico;
- favorire l'azione di controllo dell'Organismo a ciò deputato.

Il sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un requisito essenziale ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa della Cooperativa in base all'efficacia della sua 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 D.Lgs 231/2001.

Conseguentemente l'applicazione delle sanzioni ha luogo anche se il destinatario viola le regole stabilite dal Codice Etico, senza che il suo comportamento sia riconducibile ai reati indicati dal Decreto 231/2001.

8.2-Sistema sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio viene applicato in conformità all'art.7 della L.300/1970 (Statuto dei lavoratori). Le sanzioni vengono applicate secondo un principio di gradualità, tenendo conto della gravità del mancato rispetto del Codice Etico.

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, di imprudenza e di imperizia;**
- **Reiterazione del mancato rispetto delle disposizioni stabilite dal Codice Etico;**
- **Il comportamento complessivo della persona che ha commesso la violazione.**

Il CDA contesta formalmente le violazioni al Codice Etico e di comportamento alla persona interessata che a sua volta può presentare le proprie osservazioni entro cinque giorni (art.7 L.300/1970). Sulla scorta degli elementi raccolti il CDA delibera le eventuali sanzioni, sempre nel rispetto delle norme legislative e contrattuali di riferimento.

La NUOVASSISTENZA si impegna a prevedere ed irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice Etico e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro,

8.3-Focus su sanzioni verso i soci

I soci della Cooperativa devono conoscere e rispettare le indicazioni contenute nel Codice Etico. 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.

8.4-Sanzioni verso amministratori e componenti dell'Organo di controllo

In caso di violazione delle indicazioni del Codice Etico da parte dei 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 o altro amministratore sia coinvolto nella violazione, il diritto di convocare il Consiglio di Amministrazione spetta al membro più anziano. Le decisioni verranno prese dagli altri membri del

CDA non coinvolti nella violazione. Le sanzioni applicabili saranno quelle previste di seguito in base alla categoria di appartenenza (ad es. dipendente, collaboratore, consulente, ecc.).

8.5-Sanzioni verso dipendenti, dirigenti e responsabili

Le violazioni da parte dei lavoratori delle disposizioni del Codice Etico e del CCNL 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.
I comportamenti tenuti dal **personale dipendente (compresi dirigenti e responsabili se dipendenti)** in violazione delle regole comportamentali dedotte nel presente Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari.

Il presente sistema disciplinare integra e non sostituisce il sistema più generale delle sanzioni relative ai rapporti tra datore di lavoro e dipendente, in base alle normative vigenti.
I provvedimenti disciplinari comminabili nei casi di violazione delle regole di condotta nei confronti dei dipendenti, corrispondono a quanto indicato dallo Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970 e successive modifiche) e dai CCNL applicabili, sono:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa di importo pari a 4 ore di lavoro;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO E/O BIASIMO E/O RICHIAMO, MULTA, SOSPENSIONE, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Codice (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione al CDA delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, adotti nell'espletamento delle attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice).
Incorre nel provvedimento del LICENZIAMENTO CON/SENZA PREAVVISO il lavoratore che nell'espletamento delle attività adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico eventualmente diretto anche al compimento di un reato rilevante sia ai fini del D.Lgs 231/01 sia riguardo la legislazione vigente.
Le sanzioni saranno commisurate alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa, anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva.
L'accertamento delle violazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

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 Codice Etico.
Per le figure che abbiano incarichi di responsabilità costituisce comportamento contrario ai doveri attesi (illecito disciplinare) la violazione delle disposizioni contenute nel Codice:

- il mancato controllo di adempimenti assegnati ai collaboratori sottoposti;
- comportamenti non conformi all'incarico o al ruolo ricoperto;
- il mancato rispetto degli obblighi di informazione verso l'organismo di controllo (CDA).

Per le violazioni da parte di figure con ruoli di responsabilità apicale (dirigenti, responsabili) le sanzioni applicabili sono le stesse previste per i dipendenti. 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.
Nella predisposizione e nell'aggiornamento delle lettere di incarico e dei contratti vengono inserite delle clausole idonee all'osservanza delle disposizioni del Codice Etico e l'organismo di controllo (CDA) verifica che tali clausole vengano rispettate.

8.6-Sanzioni verso volontari e tirocinanti

In caso di violazione delle indicazioni del Codice Etico 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;
- risoluzione della collaborazione in essere con la Cooperativa.

Nella predisposizione e nell'aggiornamento delle convenzioni o di altre tipologie di accordi vengono inserite delle clausole idonee all'osservanza delle disposizioni del Codice Etico e l'organismo di controllo (CDA) verifica che tali clausole vengano rispettate.

8.7-Sanzioni verso collaboratori, consulenti, fornitori, partner

La violazione delle disposizioni del Codice Etico 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 sottoposta alla valutazione del CDA affinché venga determinata la gravità e vengano presi gli opportuni provvedimenti.
Nella predisposizione e nell'aggiornamento delle lettere di incarico e dei contratti vengono inserite delle clausole idonee all'osservanza delle disposizioni del Codice Etico e l'organismo di controllo (CDA) verifica che tali clausole vengano rispettate.

8.8-Sanzioni verso chi ostacola o non tutela le segnalazioni interne riservate

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (art. 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.

8.9-Sanzioni verso chi effettua segnalazioni interne infondate

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2 bis, lettera d del D.Lgs 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. Potrà ad esempio essere soggetto ad una procedura disciplinare chiunque effettui un uso improprio del sistema di denuncia. In particolare, potrà essere passibile di procedura disciplinare chiunque effettui denunce contenenti informazioni false e/o infondate ed effettuate con scopo ritorsivo, vessatorio e/o malizioso o effettuate al fine di danneggiare l'immagine del presunto autore dell'atto denunciato.

9-DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

La Cooperativa si impegna a diffondere il Codice etico e di comportamento tra i soci, gli amministratori e i dirigenti, i fruitori dei servizi, i dipendenti, i committenti e i clienti, i volontari e i tirocinanti, i fornitori e i collaboratori esterni, ed a tutti i soggetti a diverso titolo coinvolti nell'attività della NUOVASSISTENZA.
Il Codice Etico viene, inoltre, reso disponibile sul sito web della Cooperativa e affisso nelle bacheche riservate al personale presenti nelle sedi di lavoro.

10-PROCEDURE DI SEGNALAZIONE

I soci della Cooperativa e le persone che con essa collaborano sono tenuti a conoscere il Codice Etico, a rispettarlo, a richiamarne il rispetto, a segnalare eventuali violazioni, informando le figure responsabili o l'organismo di controllo (CDA).
Le segnalazioni devono essere scritte e circostanziate. Chi riceve una segnalazione è tenuto a trasmetterla al legale rappresentante e all'organismo di controllo. Tutte le segnalazioni, anche in via riservata, vengono trattate nel rispetto delle disposizioni relative alla privacy e nel rispetto della normativa relativa alle segnalazioni di illeciti - whistleblowing (Legge 30 novembre 2017, n. 179).

APPROVATO DAL CDA IN DATA: 16 DICEMBRE 2021

APPROVATO DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI IN DATA: 18 DICEMBRE 2021

NUOVASSISTENZA soc.coop.soc.Onlus
La Presidente
Dott.ssa Madejska Joanna Jadwiga