

# CODICE ETICO

---

## Sommario

1. PREMESSA.....	3
1.1 Struttura del Codice Etico.....	3
1.2 Ambito di Applicazione .....	4
2. PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA ETICA .....	4
2.1 Rispetto norme e regolamenti vigenti .....	4
2.2 Integrità, Professionalità, Qualità e Lealtà .....	4
2.3 Onestà e Correttezza .....	4
2.4 Prevenzione della corruzione .....	4
2.5 Conflitti di interesse .....	5
2.6 Correttezza nei rapporti con il personale .....	5
2.7 Riconoscimento del ruolo della diversità incentivando la cultura della pluralità.....	5
2.8 Tutela della persona e ripudio di ogni discriminazione.....	5
2.9 Valorizzazione delle risorse umane .....	6
2.10 Tutela della sicurezza e salute sul lavoro .....	6
2.11 Riservatezza delle informazioni .....	7
2.12 Correttezza della gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse.....	7
2.13 Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione .....	7
3. DIPENDENTI E COLLABORATORI .....	8
3.1 Selezione del Personale.....	8
3.2 Costituzione del Rapporto di Lavoro.....	8
3.3 Gestione del personale .....	8
3.4 Utilizzo dei beni aziendali .....	8
3.5 Salute e sicurezza .....	8
4. COLLETTIVITA' .....	8
4.1 Responsabilità verso la collettività.....	8
4.2 Rispetto dell'ambiente .....	9
4.3 Fornitori e appaltatori .....	9
4.4 Pubblica Amministrazione .....	9
5. SISTEMA DI CONTROLLO E DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO.....	9
5.1 Controlli interni .....	9
5.2 Responsabilità di vigilanza .....	10



# CODICE ETICO

---

6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	10
7. SEGNALAZIONE DEI PORTATORI DI INTERESSE E “WISTLEBLOWING” .....	10
8. VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO .....	11
9. SISTEMA SANZIONATORIO .....	11
10. MODIFICHE AL CODICE .....	11

# CODICE ETICO

---

## 1. PREMESSA

La Cooperativa Cò d'Enza (di seguito Cò d'Enza o Cooperativa) ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità finalizzato alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione dei servizi socio – sanitari e educativi; e ottenere tramite la gestione in forma associativa dell'azienda nella quale i soci cooperatori presentano la propria attività di lavoro, continuità d'occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali.

Attualmente Cò d'Enza è una Cooperativa solida che gestisce la Casa di Riposo “Villa Amadei”, diversi appartamenti in modalità Co-housing e attua l'inserimento lavorativo di persone con fragilità diversificate, con sede operativa dei servizi nella piccola frazione di Coenzo nel comune di Sorbolo Mezzani.

La Cooperativa è retta e disciplinata dai principi della mutualità e senza fini di speculazione privata e conforma la conduzione delle proprie attività al rispetto dei principi e delle norme di comportamento espressi nel presente Codice Etico e nella normativa nazionale ed internazionale in vigore.

Il Codice Etico è una carta dei principi etici e sociali propri di Cò d'Enza, a cui tutti gli stakeholder, ossia soci, amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori, e tutti coloro che operano con la Cooperativa, si devono attenere.

Il presente Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione.

La verifica dello stato di adeguatezza del Codice Etico rispetto alla sensibilità della Cooperativa, la sua attuazione e la sua applicazione è di competenza del Comitato Guida in collaborazione con il Consiglio di Amministrazione e le/i Referenti aziendali per le molestie e discriminazioni, il quale potrà farsi anche promotore di proposte di integrazione o modifica dei contenuti.

La Cooperativa assume l'impegno di organizzare il complesso delle proprie attività in modo che i propri soci, amministratori, dipendenti, collaboratori e fornitori non commettano reati o illeciti che contrastino con l'interesse pubblico e gettino discredito sull'immagine e la credibilità della Cooperativa stessa.

Dovranno essere adottate tutte le misure organizzative e gestionali necessarie a prevenire il compimento dei reati.

### 1.1 Struttura del Codice Etico

Il presente Codice Etico è costituito:

- dai principi etici generali, che definiscono i valori di riferimento a cui si ispira Cò d'Enza;
- dai criteri di condotta, che descrivono i comportamenti conformi ai suddetti principi che ciascuna figura appartenente alla Cooperativa, o che collabori a qualsiasi titolo con essa, deve tenere;
- dal sistema di controllo ed attuazione, che descrive le modalità di diffusione, accettazione e controllo sul rispetto del Codice Etico, nonché i meccanismi sanzionatori applicati in caso di violazione.

# CODICE ETICO

---

## 1.2 Ambito di Applicazione

Destinatario del Codice Etico è tutto il personale dipendente e socio, senza alcuna eccezione, e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni e operano per perseguirne gli obiettivi.

Cò d'Enza si impegna alla diffusione, verifica, monitoraggio ed aggiornamento del presente Codice Etico.

In ogni rapporto d'affari, tutte le controparti devono essere informate dell'esistenza e dei contenuti delle disposizioni di cui al presente Codice Etico e sono tenute a rispettarle.

## 2. PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA ETICA

### 2.1 Rispetto norme e regolamenti vigenti

La Cooperativa considera il rispetto della "legge" come requisito imprescindibile delle proprie attività. A tal proposito esige dai propri soci, amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori, e da chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto di tutte le norme vigenti relative alla legislazione nazionale, comunitaria e internazionale, delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la Cooperativa opera. Stesso obbligo di rispetto riguarda gli atti amministrativi degli enti territoriali, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, ed il presente Codice Etico.

### 2.2 Integrità, Professionalità, Qualità e Lealtà

Cò d'Enza riconosce che per un solido e corretto sviluppo aziendale occorre operare con integrità, professionalità e qualità. Ciascuna persona svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e lealtà, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a disposizione, ed assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti.

### 2.3 Onestà e Correttezza

Per la Cooperativa l'onestà rappresenta un principio fondamentale alla base di tutte le attività, per le iniziative, i rendiconti, le comunicazioni e costituisce elemento essenziale della propria gestione. I rapporti con i portatori d'interesse sono improntati a criteri e comportamenti di imparzialità, correttezza, collaborazione, lealtà e rispetto reciproco. Per questo motivo è rifiutata qualsiasi forma di beneficio o regalo, ricevuto od offerto, che possa essere inteso come strumento volto ad influire sulla indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Cò d'Enza può giustificare una condotta non onesta.

### 2.4 Prevenzione della corruzione

Cò d'Enza, nella conduzione delle proprie attività, vieta qualunque azione nei confronti o da parte di terzi in grado di lederne l'imparzialità e l'autonomia di giudizio.

A tal fine si impegna a mettere in atto le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e altre condotte idonee a integrare il pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001.

A tal riguardo, la Cooperativa non consente di corrispondere o accettare somme di denaro, doni o favori a/dal parte di terzi, allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Società.

# CODICE ETICO

---

## 2.5 Conflitti di interesse

Cò d'Enza si impegna a mettere in atto misure idonee ad evitare che i soggetti coinvolti nelle transazioni quotidianamente effettuate dalla Società siano in conflitto di interesse.

Si intende sussistente una situazione di conflitto d'interesse sia nel caso in cui un collaboratore con il proprio comportamento persegua interessi diversi da quello della missione aziendale o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'impresa, sia nel caso in cui i rappresentanti degli stakeholder (riuniti in gruppi, associazioni, istituzioni pubbliche o private), agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

Per tutti i collaboratori di Cò d'Enza sussiste pertanto l'obbligo di non operare in concorrenza nel settore socio-sanitario assistenziale come previsto nel patto di non concorrenza firmato all'atto dell'assunzione.

Per i lavoratori che, in relazione alla propria funzione, intrattengono rapporti diretti con fornitori, sussiste inoltre il divieto di avvalersi di rapporti diretti con:

- a) familiari di primo grado o assimilabili;
- b) con società di persone o capitali controllate direttamente o indirettamente da familiari di primo grado o assimilabili dei predetti fornitori.

Infine, per i lavoratori che, in relazione alla propria funzione, intrattengono rapporti diretti con clienti finali, è sancito l'obbligo di astenersi dall'apporre la firma ad atti e contratti che coinvolgono familiari di primo grado o assimilabili dei predetti clienti finali.

## 2.6 Correttezza nei rapporti con il personale

Cò d'Enza garantisce che, nell'applicazione di regole gerarchiche nei rapporti con i lavoratori, non si manifestino occasioni in cui l'esercizio del principio di autorità sia lesivo della dignità, della professionalità e della autonomia del lavoratore.

La Cooperativa opera le proprie scelte di organizzazione salvaguardando il valore professionale dei lavoratori.

## 2.7 Riconoscimento del ruolo della diversità incentivando la cultura della pluralità

Cò d'Enza considera la pluralità e la diversità delle fonti di arricchimento e delle risorse per lo sviluppo dell'umanità. La Cooperativa rispetta e valorizza l'apporto esclusivo di ciascun individuo all'impresa, impegnandosi a creare un ambiente di lavoro inclusivo che rispetti la dignità di ognuno, tenendo in considerazione il contributo di ciascuno e riconoscendola forza delle differenze.

Cò d'Enza assume comportamenti che veicolano e rafforzano i valori della diversità, evitando e censurando qualsiasi forma di discriminazione, sostenendo modelli organizzativi che valorizzino la cooperazione tra persone provenienti da culture, prospettive ed esperienze differenti.

La Cooperativa inoltre adotta misure (formative, comunicative, comportamentali e operative) che contribuiscano a far evolvere la cultura interna verso modelli estensivi di inclusione attiva di tutte le diversità.

## 2.8 Tutela della persona e ripudio di ogni discriminazione

La Cooperativa Cò d'Enza salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio, o che possa turbare la sensibilità delle persone. L'organizzazione si impegna a non esercitare alcun tipo di discriminazione o molestia nei confronti del proprio personale.

## CODICE ETICO

---

Il conseguimento degli obiettivi individuali deve essere valutato equamente, stabilendo criteri chiaramente enunciati, da utilizzare per valutare le capacità delle persone ed il loro contributo; i risultati raggiunti devono essere adeguatamente riconosciuti.

Tutte le persone, nell'ambito delle proprie attività e relazioni, sono tenute a rispettare questi principi ed a collaborare con Cò d'Enza per la loro tutela. Eventuali segnalazioni di atti discriminatori dovranno essere immediatamente inoltrate al proprio Responsabile o ai Referenti aziendali delle molestie e discriminazioni, senza temere alcun tipo di ritorsione. Cò d'Enza non tollera alcun atto di discriminazione o molestia: le persone che si renderanno protagoniste di tali atti incorreranno in sanzioni disciplinari, che possono arrivare anche al licenziamento.

Le disparità non sono considerate discriminazione solo se giustificate, o giustificabili, sulla base di criteri oggettivi.

La persona che crede di essere stata oggetto di molestie, o di essere stata discriminata per motivi legati all'età, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose, eccetera, può segnalare l'accaduto, oltre che ai propri referenti gerarchici, anche ai Referenti aziendali per le molestie e discriminazioni o al Comitato Guida.

### 2.9 Valorizzazione delle risorse umane

Cò d'Enza riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo, per cui garantisce un ambiente di lavoro sicuro, tale da agevolare l'assolvimento del lavoro e da valorizzare le attitudini professionali di ciascuno. L'ambiente di lavoro, ispirato al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione, deve permettere il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle persone, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere ed alle modalità per perseguirli.

La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuna persona, garantendone l'integrità fisica e morale: il personale deve avere sempre una condotta rispettosa delle persone con le quali viene in contatto per conto della Cooperativa, trattando chiunque equamente e con dignità.

Cò d'Enza rifiuta ogni forma di lavoro coatto e non tollera violazioni dei diritti umani, né l'impiego di personale irregolare.

### 2.10 Tutela della sicurezza e salute sul lavoro

Per Cò d'Enza la prevenzione e la tutela della sicurezza costituiscono parte integrante della propria attività. La Cooperativa ritiene che il perseguimento di alti livelli di sicurezza e salute sul lavoro debbano andare di pari passo con gli obiettivi economici aziendali e a tal fine investe tutte le risorse umane ed economiche necessarie.

I lavoratori della Cooperativa ed i loro rappresentanti devono essere consultati, formati, informati e coinvolti in tutte le misure relative alla sicurezza e salute sul lavoro e per meglio affermare il proprio diritto ad un luogo di lavoro sicuro i lavoratori devono:

- seguire le istruzioni e le procedure di sicurezza e salute, incluso l'uso dei dispositivi di protezione (DPI) e segnalare tempestivamente le eventuali carenze o il mancato rispetto delle norme applicabili;
- partecipare alle attività formative mirate al miglioramento della consapevolezza;
- collaborare con la dirigenza nel miglioramento delle misure di sicurezza.

Cò d'Enza si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutte le persone.

# CODICE ETICO

---

Obiettivo della Cooperativa è proteggere le risorse umane, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo al proprio interno, ma anche con i fornitori, le imprese ed i clienti coinvolti nelle attività.

La Cooperativa garantisce il rispetto delle normative in materia di sicurezza e assicura che qualsiasi incarico attribuito in tale ambito, ai lavoratori o a consulenti e ditte esterne, sia conferito esclusivamente a soggetti in possesso di comprovate ed adeguate competenze ed esperienze in materia.

## **2.11 Riservatezza delle informazioni**

La Cooperativa assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia dei dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali. Ogni informazione e altro materiale di cui i destinatari del presente Codice Etico vengono a conoscenza o in possesso, in relazione al proprio rapporto di lavoro professionale, sono strettamente riservati. Particolare rilevanza assumono, tra le informazioni riservate, quelle relative agli utenti.

A tal fine, la Cooperativa garantisce la riservatezza nel trattamento dei dati, dotandosi di apposite misure organizzative attraverso il GDPR sulla privacy.

## **2.12 Correttezza della gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse**

La Cooperativa persegue l'oggetto sociale nel rispetto della legge, dello Statuto e dei regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei propri soci, la propria funzione mutualistica, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio rispettando i criteri di efficienza, efficacia ed economicità dei servizi.

Ogni socio, amministratore, dipendente, collaboratore, fornitore, è tenuto ad operare con la dovuta cura e diligenza per tutelare i beni di proprietà della Cooperativa, è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed è tenuto ad utilizzare le dotazioni della Cooperativa solo per l'espletamento delle mansioni lavorative cui è preposto.

## **2.13 Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione**

Le relazioni con la Pubblica Amministrazione, le Autorità Pubbliche di Vigilanza, le istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali, nonché nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, devono svolgersi nel rispetto della normativa vigente e dei principi definiti nel presente Codice Etico, sulla base dei criteri generali di correttezza, lealtà e collaborazione.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, la Cooperativa, e per conto della stessa ogni socio, amministratore, dipendente, collaboratore, fornitore, non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata, al fine di ottenere il compimento di atti conformi o contrari ai doveri di ufficio.

La gestione di trattative, l'assunzione di impegni e l'esecuzione di rapporti con le istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e/o autorizzate.



# CODICE ETICO

---

## 3. DIPENDENTI E COLLABORATORI

### 3.1 Selezione del Personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali, salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

### 3.2 Costituzione del Rapporto di Lavoro

Il personale è assunto con formale contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente.

Per la costituzione del rapporto di lavoro il collaboratore deve sottoscrivere il relativo contratto, nonché l'impegno al rispetto di quanto previsto dal Codice Etico.

Il soggetto viene altresì esaurientemente informato riguardo: le caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere; gli elementi normativi e contributivi del contratto; la normativa e le procedure in uso presso la Cooperativa, per la prevenzione dei possibili rischi per la salute, derivanti dall'attività lavorativa; le regolamentazioni interne esistenti al momento dell'assunzione.

### 3.3 Gestione del personale

Cò d'Enza vieta qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del proprio personale. Nell'ambito dei processi di gestione del personale, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra le esigenze della Società e i profili dei lavoratori, nonché su considerazioni di merito. Lo stesso vale per l'accesso a ruoli o incarichi diversi.

Nel caso di riorganizzazioni aziendali, la Cooperativa salvaguarda il valore delle risorse umane prevedendo, se necessario, azioni di formazione e/o riqualificazione professionale.

### 3.4 Utilizzo dei beni aziendali

Il personale deve adottare comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure operative predisposte per l'utilizzo dei beni aziendali, documentando, ove richiesto, il loro impiego.

### 3.5 Salute e sicurezza

Cò d'Enza si impegna a preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e sicurezza dei lavoratori. A tal fine si adopera a promuovere e diffondere la cultura della sicurezza.

Gli amministratori e i lavoratori si impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, e dal presente codice.

## 4. COLLETTIVITA'

### 4.1 Responsabilità verso la collettività

Cò d'Enza è consapevole dei riflessi che l'attività, posta in essere per il compimento della propria missione, ha sullo sviluppo economico e sociale del contesto di riferimento.



## CODICE ETICO

---

### 4.2 Rispetto dell'ambiente

Cò d'Enza si impegna, nel compimento delle proprie attività, a contribuire in modo costruttivo alla tutela del patrimonio ambientale, ricercando il necessario equilibrio tra gli obiettivi economici e le imprescindibili esigenze ambientali.

### 4.3 Fornitori e appaltatori

Cò d'Enza richiede ai propri fornitori, appaltatori, subappaltatori e ai collaboratori esterni, il rispetto dei principi etici di riferimento contenuti nel presente documento.

Nella scelta dei fornitori, la Cooperativa, pur operando al fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo, tiene conto - oltreché della convenienza economica - anche della capacità tecnico/economica dei propri contraenti, valutandone globalmente l'affidabilità, con riferimento alla specificità delle prestazioni da rendere.

Le relazioni con i fornitori, con gli appaltatori, con i subappaltatori e con i collaboratori esterni sono regolate da specifici contratti finalizzati a conseguire la massima chiarezza nella disciplina del rapporto.

Fornitori, appaltatori, subappaltatori e collaboratori esterni che violassero le norme previste dalla vigente legislazione e i principi del presente codice, incorreranno nell'immediata cessazione del rapporto in essere con Cò d'Enza e in un periodo di astensione dall'assunzione di qualsiasi prestazione per conto della Società medesima.

### 4.4 Pubblica Amministrazione

L'assunzione d'impegni con Pubbliche Amministrazioni e Istituzioni Pubbliche è di competenza delle funzioni aziendali preposte e autorizzate.

Cò d'Enza, attraverso i propri lavoratori o rappresentanti, non deve promettere, richiedere, offrire o ricevere a/dai pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, sia italiane che estere.

Non è pertanto ammessa, nei rapporti con pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio, alcuna forma di regalo o beneficio gratuito, promesso, richiesto, offerto o ricevuto, che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi operazione riconducibile all'attività aziendale.

E' peraltro ammesso che, in occasione di particolari ricorrenze (es. festività natalizie), Cò d'Enza possa omaggiare, secondo consuetudine, alcuni interlocutori, ivi compresi rappresentanti della Pubblica Amministrazione, con beni di modico valore.

Al fine di non compiere atti in contrasto con le norme di legge o comunque pregiudizievoli dell'immagine e dell'integrità di Cò d'Enza, le operazioni sopra richiamate e la correlata gestione delle risorse finanziarie, devono essere intraprese solamente dalle funzioni aziendali specificamente autorizzate, nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi del Codice Etico e nella osservanza dei protocolli interni.

## 5. SISTEMA DI CONTROLLO E DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

### 5.1 Controlli interni

È politica della Cooperativa diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. L'attitudine verso i controlli deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle

# CODICE ETICO

---

procedure, proteggere i beni della Cooperativa e la salute/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Il sistema di controllo interno nel suo insieme deve ragionevolmente consentire:

- ✓ Il rispetto delle leggi vigenti, delle procedure aziendali e del Codice Etico;
- ✓ Il rispetto delle strategie e delle politiche della Cooperativa;
- ✓ La tutela dei beni della Cooperativa, materiali e immateriali;
- ✓ 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 comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente, tutti i collaboratori, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

## 5.2 Responsabilità di vigilanza

La responsabilità di vigilanza è attribuita alla Responsabile dei Sistemi di Gestione, alla Rappresentante della Direzione e al Comitato Guida per la parità di genere, cui competono i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico:

- ✓ monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, attraverso l'applicazione di specifici piani di audit interni raccogliendo eventuali segnalazioni fornite dai portatori d'interesse interni ed esterni;
- ✓ ricevere e analizzare le segnalazioni di violazione del Codice Etico;
- ✓ trasmettere al Consiglio di Amministrazione la richiesta di applicazione di eventuali sanzioni, per violazioni al presente Codice Etico;
- ✓ verificare la fondatezza delle segnalazioni di vigilanza Whistleblowing e assicurare la tutela dei segnalanti nei limiti previsti dalla legge;
- ✓ esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- ✓ provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.

Sono istituite inoltre due figure "Referenti per le discriminazioni e le molestie" come previsto nella procedura contro le molestie e le discriminazioni.

## 6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i portatori di interessi interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, la Direzione predispone e realizza, anche in base alle eventuali indicazioni del Comitato Guida un piano periodico di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice. Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

## 7. SEGNALAZIONE DEI PORTATORI DI INTERESSE E "WISTLEBLOWING"

La Cooperativa Cò d'Enza adotta e promuove un sistema interno di segnalazione di condotte illecite e comportamenti lesivi degli interessi della Cooperativa e del personale che vi lavora prevedendo canali dedicati attraverso i quali tutti i portatori di interesse a cui si applica il Codice Etico possono rivolgere le proprie segnalazioni in merito ad eventuali violazioni direttamente alla Direzione o alle figure Referenti per le Molestie e le discriminazioni, che provvedono, come da apposita procedura, a:

## CODICE ETICO

---

- verificare la fondatezza della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione;

- tutelare sotto la propria responsabilità l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione per tutta la fase di verifica, fatti salvi gli obblighi di legge.

Il segnalante che in buona fede riconosce condotte illecite, o comunque contrarie al presente codice, è tutelato dalla legge e da Cò d'Enza contro atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, se non previo esplicito consenso e fatti salvi gli obblighi di legge.

### 8. VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO

Cò d'Enza promuove la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice Etico e incoraggia i portatori di interesse a riferire tempestivamente alla Direzione aziendale le violazioni di cui vengano a conoscenza in ragione dei propri rapporti con la Cooperativa.

In caso di accertata violazione del Codice Etico, chi riceve la segnalazione la riporta alla Responsabile dei sistemi di Gestione oppure alla Responsabile della Direzione oppure al Comitato Guida e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie alla Direzione Aziendale e, nei casi più significativi, al Consiglio di Amministrazione. Nel caso in cui tali violazioni riguardino uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o il Presidente, il Comitato Guida riporterà le segnalazioni e la proposta di sanzione disciplinare per conoscenza al Consiglio di Amministrazione, in quanto organo collegiale.

Le competenti funzioni, attivate dagli organi di cui sopra, approvano i provvedimenti, anche sanzionatori, da adottare secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito alla Responsabile dei Sistemi di Gestione.

Qualora non venga decretata la sanzione proposta dall'Organismo di Vigilanza, la Direzione Aziendale e/o il Consiglio di Amministrazione, ne dovranno dare adeguata motivazione.

### 9. SISTEMA SANZIONATORIO

Il presente Codice Etico contiene principi deontologici e linee guida condivisi la cui violazione da parte del personale di Cò d'Enza è fatto sociale rilevante.

Rientra pertanto nel potere regolamentare e organizzativo del Datore di Lavoro prevedere che detti comportamenti siano sanzionati nelle forme e nei modi previsti dalla legge.

Le violazioni saranno perseguite da Cò d'Enza seguenti termini:

- ✓ per quanto concerne i dipendenti, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale, nei casi in cui le condotte costituiscano reato. In particolare, le sanzioni saranno conformi alle regole ed alle logiche del CCNL applicabile e al Codice Disciplinare Aziendale Titolo V.
- ✓ per quanto riguarda consulenti, collaboratori, clienti e fornitori, verranno attivate modalità specifiche di risoluzione del rapporto contrattuale.

È fatto inoltre salvo l'eventuale risarcimento dei danni, di cui Cò d'Enza dovesse soffrire per effetto della violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, delle prescrizioni contenute nel codice etico.

### 10. MODIFICHE AL CODICE



# CODICE ETICO

---

Doc 173  
Rev. 00  
04-07-2022

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale da parte del Consiglio di Amministrazione.



**CO' D'ENZA S.C.S. ONLUS**

P.IVA 02589980354 - REA RE 295604 - n. atto coop. ve. A229777

Sede legale: Largo Moro e Terra n. 1 - 42124 Reggio Emilia RE

Sede operativa: Via Bolognese, 32 - 03050 Sorbolo Mezzani PR

Tel 0521/699120 - Fax 0521/1855669 - Codice SDI: 2VDDNUE

Mail: info@codenza.eu - Pec: codenza@pec.confcooperative.it