

CODICE ETICO

e

SISTEMA SANZIONATORIO

(D.Lgl. 231/2001)

Ultimo aggiornamento: settembre 2018

1. Introduzione

Faiberica s.c.s. (di seguito anche Faiberica o cooperativa) opera senza scopo di lucro per l'offerta di servizi socio-sanitari ed educativi nel territorio della provincia di Vicenza. La sua Mission prevede l'impegno costante nel:

- proporre risposte ai diversificati bisogni che esprime la famiglia di oggi, offrendo servizi centrati sulla persona, sulla qualità delle relazioni, sulla professionalità e sulla soddisfazione dei suoi stakeholders;
- sostenere le pari opportunità attraverso l'occupazione femminile, concretizzando condizioni lavorative che conciliano i tempi di lavoro e di cura della famiglia;
- aderire ai valori della mutualità e della responsabilità sociale d'impresa, garantendo il rispetto della legalità e della sicurezza lavorativa;
- investire nel radicamento territoriale e nella partecipazione alle reti sociali, generando condizioni di ascolto, di dialogo e di confronto.

Tutta l'attività della cooperativa è rivolta a favore degli utenti, dei soci, dei propri lavoratori, dei collaboratori, dei clienti pubblici e privati e di tutti i legittimi portatori di interesse, in un contesto nel quale devono prevalere i principi di capacità, di legittimità e di correttezza. Faiberica è consapevole che comportamenti non etici nella condotta degli affari compromettono la propria reputazione ed ostacolano il perseguimento della sua Mission.

Il presente Codice Etico, predisposto dal Consiglio di Amministrazione (CdA) e ratificato dall'Assemblea dei Soci, esprime gli impegni e le responsabilità etiche ai quali sono vincolati i comportamenti degli amministratori, dei soci, dei dirigenti, di tutti i lavoratori e dei collaboratori di Faiberica.

2. Ambito di applicazione del Codice Etico e destinatari

Questo Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo finalizzato alla prevenzione de rischi-reato connessi all'applicazione del D. Lgs 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Il Codice Etico stabilisce le linee di condotta e regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che Faiberica assume espressamente con i propri portatori d'interesse, e definisce i criteri etici adottati per un corretto equilibrio tra aspettative e interessi dei vari soggetti attivi nei singoli servizi. Esso contiene, altresì, principi e linee guida di comportamento in eventuali aree a rischio etico. I portatori di interesse di riferimento di Faiberica sono individuabili in: utenti, risorse umane (lavoratori (soci e dipendenti), professionisti, collaboratori), consulenti, fornitori e appaltatori, pubblica amministrazione, organizzazioni sindacali, case farmaceutiche e farmacie, assicurazioni ed enti previdenziali, associazioni, media e collettività. Il Codice rappresenta i valori e le norme comportamentali cui devono attenersi la cooperativa e i destinatari di seguito indicati.

Destinatari delle indicazioni contenute nel Codice sono:

- i soci di Faiberica;
- gli amministratori di Faiberica;
- le risorse umane: i lavoratori con qualsivoglia tipologia contrattuale, funzione e qualifica e tutti i componenti dell'organigramma aziendale;
- i professionisti, in forma individuale o quali componenti di un soggetto giuridico, che erogano prestazioni nell'interesse di Faiberica, senza alcuna eccezione;
- i consulenti;
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i fornitori, gli appaltatori;
- i volontari;
- i tirocinanti;
- qualsiasi soggetto che operi in nome e per conto di Faiberica.
- sono "destinatari per conoscenza" del Codice tutti i portatori di interesse che, a vario titolo, sono potenzialmente interessati al controllo del Codice o, rispetto ai quali, sussiste un interesse dell'Ente a che ne vengano informati.

Tutti i soggetti sopra indicati saranno complessivamente definiti nel prosieguo 'destinatari' o singolarmente 'destinatario'.

Il Codice Etico è uno strumento cardine per guidare i destinatari al corretto comportamento e alla giusta condotta, nella loro vita aziendale, nei confronti di tutti gli interlocutori interni ed esterni.

E' dovere di tutti i destinatari conoscere il contenuto del presente Codice, comprenderne il significato ed, eventualmente, attivarsi per chiedere chiarimenti in ordine al medesimo.

Faiberica si impegna a promuovere la diffusione e il rispetto dei principi contenuti nel presente Codice, conformandosi alle regole comportamentali in esso definite.

3. Principi Etici di riferimento

Con l'adozione del presente Codice Etico Faiberica si impegna a rispettare, nello svolgimento di tutte le proprie attività le leggi internazionali, nazionali e regionali in vigore in Italia, e non inizierà né proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio. Questo vale anche, e a maggior ragione, per i comportamenti dolosi o colposi contrari alla legge che possono generare un beneficio o un vantaggio per la cooperativa.

In nessun caso la convinzione di agire a vantaggio della cooperativa giustifica comportamenti in contrasto con i principi del presente Codice, ai quali deve riconoscersi valore primario e assoluto.

Ogni destinatario deve essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti. Qualora esistessero dubbi su come procedere, ogni destinatario potrà rivolgersi all'Organismo di Vigilanza (OdV) per ricevere chiarimenti e indicazioni sulle modalità descritte nel Codice (capitolo 5 Modalità di attuazione).

Per questo motivo, nello svolgimento dei suoi servizi, Faiberica:

- mira non al prestigio o al lucro, ma a prendersi cura di ogni utente inserito nei vari servizi della cooperativa;
- orienta ogni servizio a favore del bene integrale della persona, accolta nella sua storia umana, con lo scopo di aiutarla e promuoverla, affinché possa scoprire e/o recuperare la propria dignità.

Perché queste finalità possano essere efficacemente perseguite, è necessario che tutti coloro che operano in nome e per conto di Faiberica agiscano in base ai seguenti principi:

- Centralità della persona e rispetto della sua dignità: l'operato di Faiberica ha come centro d'interesse la persona con la sua storia personale e familiare, attraverso la promozione e la difesa dei suoi diritti.

- **Accoglienza:** caratterizza lo stile delle relazioni tra i differenti attori presenti e attivi in Faiberica; è il principio regolatore della vita interna e dei rapporti della struttura;
- **Onestà:** nei rapporti con gli utenti, tra i destinatari e verso tutti i portatori di interesse, essa costituisce elemento essenziale della buona gestione aziendale;
- **Imparzialità:** i rapporti verso tutti i propri portatori di interesse si basano sulla totale assenza di discriminazioni in merito a età, sesso, condizione sociale, credo religioso, salute, etnia di appartenenza, convinzioni ideologiche e politiche, nazionalità.
- **Legalità:** tutti i destinatari del presente documento sono tenuti al rispetto della normativa vigente, del Codice Etico e delle norme di Faiberica; in nessun caso il perseguimento dell'interesse di Faiberica può giustificare un operato non conforme agli stessi.
- **Professionalità:** i destinatari svolgono diligentemente le proprie prestazioni professionali, operando nell'interesse della cooperativa e degli utenti, e perseguendo obiettivi di efficacia e di efficienza.
- **Trasparenza:** tutte le azioni e le relazioni con le controparti devono essere effettuate garantendo correttezza, completezza, accuratezza, uniformità e tempestività dell'informazione, secondo le normative applicabili e la miglior pratica.
- **Lealtà:** tutte le attività, interne ed esterne, devono essere improntate alla massima lealtà e integrità, operando con senso di responsabilità, in buona fede, stabilendo rapporti professionali e commerciali corretti, nonché tendendo alla valorizzazione e alla salvaguardia del patrimonio.
- **Correttezza:** tutte le azioni e le operazioni compiute e i comportamenti tenuti da ciascuno dei destinatari, nello svolgimento della funzione o dell'incarico, sono ispirati alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale, secondo le norme vigenti e le procedure interne, nonché alla collaborazione, alla lealtà e al reciproco rispetto.
- **Qualità:** Faiberica assume un ruolo di progettazione, controllo, assicurazione della qualità dei servizi attraverso i soci e i lavoratori; qualità che va intesa come *"capacità dei servizi offerti a soddisfare i bisogni, impliciti ed espliciti, dei cittadini-utenti"*: è un'idea di qualità che include i concetti di efficacia, appropriatezza, soddisfazione dell'utenza.
- **Sostenibilità:** Faiberica, pur rivendicando la necessità di adeguati finanziamenti alla spesa sociale e socio-sanitaria, promuove l'utilizzo ottimale delle risorse (efficienza) anche attraverso la ricerca e l'innovazione dei servizi e dei processi, salvaguardando il raggiungimento dei livelli qualitativi predefiniti.
- **Partecipazione e diritto di scelta dell'utenza:** Faiberica promuove la partecipazione attiva dell'utenza, con riferimento alla definizione della qualità attesa, alla rilevazione della qualità percepita, alla possibilità di fornire proposte per il miglioramento della qualità dei servizi. La cooperativa promuove inoltre il diritto di scelta, da parte dell'utente, del soggetto erogatore: il principio va comunque mediato con la necessità di una valutazione multidimensionale professionale dell'utente e l'applicazione di criteri di accesso omogenei, nonché con le effettive possibilità del cittadino di esercitare una scelta nell'ambito dei servizi sociali considerata la normale carenza di informazioni dell'utenza, nonché l'obbligatorietà di alcuni interventi.

Faiberica ispira la propria attività ai principi contenuti nel presente Codice e nel Modello e intende non intraprendere o proseguire alcun rapporto con chiunque dimostri di non condividerne il contenuto e lo spirito ovvero ne violi i principi e le regole di condotta.

4. Norme di comportamento - Principi di condotta nella Gestione Aziendale

I destinatari sono obbligati, nei rapporti con qualsiasi portatore di interesse, a mantenere un comportamento etico, rispettoso delle leggi e dei regolamenti, improntato alla massima correttezza, integrità e trasparenza e, in ogni caso, in ossequio ai vincolanti principi contenuti nel presente Codice. In generale, sono tenuti a prendere atto e a osservare scrupolosamente e integralmente i seguenti canoni comportamentali:

- sono proibite pratiche e comportamenti fraudolenti, atti di corruzione, concussione, truffa nei confronti della pubblica amministrazione, favoritismi e, più in generale, condotte contrarie alla legge;
- è fatto divieto ai destinatari di ricevere e ed erogare denaro, doni o qualsiasi utilità, ad eccezione dei beni di modico valore che costituiscono mera cortesia d'affari. Le condotte contrarie a tale principio sono proibite e verranno rigorosamente sanzionate, indipendentemente dal fatto che siano state realizzate o tentate, in maniera diretta o attraverso terzi, per ottenere vantaggi personali, per altri o per la cooperativa;
- non è permesso utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio dell'attività loro affidata.

Onestà negli affari ed Imparzialità

Ogni soggetto che compone l'organigramma aziendale di Faiberica deve assumere un atteggiamento corretto ed onesto sia nello svolgimento delle proprie mansioni sia nei rapporti con gli altri componenti della società, evitando di perseguire scopi illeciti o illegittimi per procurarsi un indebito vantaggio proprio o di terzi. Tale impegno dovrà valere anche per i soci, consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la società. In nessun caso l'interesse o il vantaggio dell'ente può indurre o giustificare un comportamento disonesto.

La cooperativa opera con imparzialità, evitando in ogni circostanza trattamenti di favore. Pertanto, essa esige che tutti i suoi componenti agiscano nei confronti dei vari portatori di interesse in modo da non compromettere l'indipendenza di giudizio e l'imparzialità propria e degli stessi.

Al fine di garantire la piena attuazione dei principi di onestà ed imparzialità, non è ammessa alcuna forma di regalo o di omaggio, anche solo promessa, che possa essere intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque finalizzata ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività di Faiberica.

Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse

Dato l'alto valore sociale dei servizi che eroga, Faiberica attua una gestione amministrativa, contabile e finanziaria volta ad assicurare la continuità aziendale nell'interesse degli utenti, dei lavoratori, dei terzi e, in generale, di tutti i portatori di interesse. La cooperativa persegue il proprio oggetto sociale, oltre che nell'imprescindibile rispetto della legge, anche nel rispetto scrupoloso dello Statuto e dei Regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei propri soci, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio aziendale.

Trasparenza e completezza dell'informazione

Faiberica riconosce il valore fondamentale della corretta informazione ai soci, ai lavoratori, agli organi ed alle funzioni competenti in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile ed in alcun modo giustifica azioni dei propri collaboratori che impediscano il controllo da parte degli enti od organizzazioni preposte.

La cooperativa si impegna, nei rapporti di qualsiasi natura e verso qualsiasi portatore di interesse, a far sì che ogni operazione e transazione sia correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua, rispettando al contempo gli obblighi derivanti dalla normativa vigente in materia di trattamento dei dati riservati.

Faiberica favorisce un flusso di informazioni continuo, puntuale e completo fra gli organi sociali, le diverse aree aziendali, le varie figure apicali, gli organi ed enti di vigilanza e, ove necessario, verso le pubbliche autorità.

In ogni caso le informazioni trasmesse all'esterno e all'interno della cooperativa stessa sono rispettose dei requisiti di veridicità, completezza e accuratezza, anche in relazione a dati economici, finanziari e contabili.

Faiberica garantisce il massimo rispetto degli aspetti etici relativi all'informazione, anche nell'intento di evitare che si diffondano informazioni ingannevoli o comportamenti che possano trarre indebito vantaggio da altrui posizioni di debolezza o ignoranza.

Faiberica, nel rapportarsi con i media, si impegna a dare informazioni corrette e veritiere che non ledano in alcun modo la privacy e l'altrui reputazione.

Nell'ambito della pubblicità, con qualunque mezzo di comunicazione, Faiberica si impegna affinché questa sia veritiera e sobria, assicurando sempre al destinatario l'immediata riconoscibilità del messaggio promozionale.

Tracciabilità delle operazioni

Tutte le azioni e le operazioni devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione dei controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa. Ogni operazione e transazione viene correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

I destinatari, qualora vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni o inesattezze nelle registrazioni contabili o negli atti a queste riconducibili, sono tenuti a informare tempestivamente l'Organo di Vigilanza (OdV).

Ciascun destinatario, che contribuisce alla predisposizione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali utili per fornire ai terzi un'informazione veritiera, completa e corretta sulla situazione economica, finanziaria e patrimoniale nel suo complesso, deve:

- attivarsi affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente in contabilità;
- assicurare:
 - disponibilità di un'adeguata documentazione di supporto per ogni operazione, in modo da consentirne l'agevole registrazione contabile, la ricostruzione accurata e l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
 - massima collaborazione;
 - completezza e chiarezza delle informazioni fornite;
 - esattezza dei dati e delle elaborazioni;
 - correttezza delle informazioni prodotte e fornite.

Nella definizione e gestione di operazioni straordinarie e nell'elaborazione di situazioni economiche, patrimoniali e finanziarie di carattere straordinario, Faiberica si impegna al rispetto del principio di salvaguardia dell'integrità patrimoniale a garanzia dei creditori.

Riservatezza delle informazioni (Privacy)

Faiberica garantisce il trattamento delle informazioni personali e sensibili in suo possesso relative ai propri utenti, lavoratori, ospiti e fornitori nel pieno rispetto della normativa vigente in materia e a tale scopo pone in essere misure idonee a tutelare l'inviolabilità dei dati e il loro corretto trattamento.

La cooperativa assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso in osservanza della normativa vigente in materia dei dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

Ogni soggetto che compone l'organigramma aziendale che a qualsiasi titolo entri in possesso di informazioni di interesse aziendale o relative a qualsiasi portatore d'interesse, in nessuna maniera si deve sentire autorizzato a diffonderla o utilizzarla al di fuori degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dalla direzione aziendale.

Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse

Faiberica previene o gestisce eventuali conflitti di interesse fra i propri soci, lavoratori, amministratori, collaboratori e la Pubblica Amministrazione (d'ora in avanti anche PA), che coinvolgono l'attività stessa della cooperativa.

Esiste un conflitto di interessi, reale o potenziale, quando una relazione fra un destinatario e un terzo potrebbe risultare di pregiudizio agli interessi della cooperativa o in violazione di norme applicabili. I conflitti di interessi, che coinvolgono lavoratori devono essere resi noti attraverso una dichiarazione sottoscritta, da compilarsi immediatamente allorché il lavoratore ne ravvisi l'esistenza.

Le risorse umane, nei rapporti con i portatori di interesse, devono privilegiare gli interessi della cooperativa e degli utenti, rispetto ad ogni altra situazione che possa comportare un beneficio personale, reale o potenziale, per se stessi

o per i propri familiari o per i loro soci (intesi come soggetti che intrattengono, in via contrattuale o associativa, rapporti di natura imprenditoriale con il dipendente).

Valore delle Risorse Umane

Faiberica riconosce la centralità delle risorse umane nella propria organizzazione e l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando quanto possibile le aspirazioni e le capacità del singolo. Ritiene, inoltre, di primaria importanza l'informazione e la formazione continua di tali risorse, anche al fine di mantenere in capo a queste le competenze adeguate allo svolgimento delle mansioni previste dall'organigramma aziendale.

Per quanto riguarda i lavoratori, Faiberica garantisce in ogni momento condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri ed applica ai propri dipendenti la legislazione ed i contratti di lavoro vigenti (CCNL delle cooperative sociali).

Nella gestione dei rapporti gerarchici e disciplinari l'autorità è esercitata con equità, imparzialità e correttezza, evitando ogni abuso che possa ledere la dignità e la professionalità della persona.

Faiberica uniforma i propri processi di selezione e acquisizione del personale al rispetto dei principi e valori enunciati nel Codice Etico, secondo criteri comparativi, basati sul merito e nel rispetto delle leggi vigenti.

In un'ottica di ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, Faiberica uniforma i propri processi decisionali al criterio della ricerca della massima efficienza e del raggiungimento degli obiettivi e a tal fine le risorse umane vengono impiegate seguendo criteri di merito, efficacia ed efficienza, nel rispetto della Legge, del CCNL, del Regolamento Interno e dei principi etici di riferimento.

E' vietata qualsiasi forma di favoritismo, clientelismo, nepotismo sia nella gestione che nella selezione del personale che deve essere scelto tenendo conto esclusivamente delle esigenze aziendali e del profilo professionale.

Le risorse umane devono essere consapevoli delle finalità e della Mission di Faiberica. Il personale, che accetta l'assunzione, collabora alla realizzazione di dette finalità in coerenza con i principi cui si ispira la cooperativa.

Faiberica si impegna a mantenere un comportamento orientato alla salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, alla tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute e della sicurezza delle proprie risorse umane, e garantisce un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche e gli orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni di alcun genere.

Nell'ambito del rapporto lavorativo instaurato con Faiberica, ogni lavoratore dovrà svolgere le proprie mansioni in conformità alle leggi, al CCNL, alle regolamentazioni interne o esterne e alle linee guida del presente Codice, sulla base di un impegno personale all'onestà e alla lealtà verso l'Ente.

Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi, e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona, nell'ambito di un trattamento equo, basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

Faiberica si impegna ad adottare tutti gli strumenti necessari per valutare la propria adeguatezza rispetto alla vigente normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Tutti i lavoratori sono tenuti a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di salute e sicurezza, astenendosi da comportamenti illeciti o, comunque, pericolosi e segnalando all'OdV attività svolte ai danni dei beni o delle risorse umane dell'Ente.

E' proibito l'uso di sostanze stupefacenti e l'assunzione di alcolici durante l'attività lavorativa, come pure è vietato svolgere le proprie mansioni sotto l'effetto delle sopracitate sostanze.

Tutti i soggetti facenti parte delle risorse umane sono inoltre tenuti al rispetto dei Piani e Regolamenti (es. Progetti Educativi, Piani Assistenziali Individuali, ecc.) interni, propri di ogni singolo servizio/unità operativa.

Spirito di servizio

Tutti i destinatari, nell'adempimento delle proprie funzioni, considerano costantemente propria la missione di fornire un bene di alto valore economico e sociale alla collettività.

Responsabilità sociale

Faiberica opera ricercando un continuo equilibrio fra i diversi interessi coinvolti, come il benessere sociale e della collettività, il rispetto dell'ambiente, la cultura della sicurezza e della prevenzione dei rischi, lo sviluppo economico.

Principio di legalità

Le risorse umane di Faiberica, in coerenza col principio imprescindibile del movimento cooperativo, devono impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i territori in cui la cooperativa opera.

Tale impegno vale anche per i consulenti, fornitori, clienti e chiunque abbia rapporti con la cooperativa.

Faiberica non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intende allinearsi a questo principio.

La cooperativa dovrà assicurare un adeguato programma di formazione e di sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico, con particolare riguardo al rispetto delle norme di legge e regolamentari vigenti.

Per garantire il mantenimento di corretti rapporti con la Pubblica Amministrazione, Faiberica non contribuisce, né direttamente né indirettamente, al finanziamento di partiti, comitati, organizzazioni o candidati politici.

Faiberica è disponibile invece a confrontarsi con le organizzazioni politiche su tematiche in cui ritiene di poter dare un contributo applicando un principio di imparzialità nei confronti dei diversi partiti.

Attenzione al territorio

Faiberica s.c.s. è consapevole la propria attività produce effetti sulla comunità e sul contesto di riferimento; si impegna ad operare ricercando un continuo equilibrio fra i diversi interessi coinvolti, come lo sviluppo economico, il benessere sociale e della collettività, il rispetto dell'ambiente, la cultura della sicurezza e della prevenzione dei rischi. La cooperativa ritiene che il dialogo con i soggetti della società civile ed economica del territorio su cui opera sia di importanza strategica per un corretto sviluppo della propria attività e instaura, ove possibile, un dialogo stabile con questi, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi.

Faiberica è aperta all'interazione con gli altri soggetti del terzo settore in una logica dei valori dell'economia sociale, della promozione della persona e del miglioramento della qualità di vita nei territori in cui opera.

Faiberica facilita processi di divulgazione scientifica e culturale, e mantiene un atteggiamento di apertura e interesse verso il progresso, dimostrandosi disponibile a intraprendere collaborazioni e convenzioni con università e centri culturali e di ricerca scientifica.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Nei rapporti, diretti o mediati, con la Pubblica Amministrazione, Faiberica impronta la propria condotta alla massima lealtà e cooperazione.

Per istituzionali della Pubblica Amministrazione si intendono, oltre i pubblici dipendenti, anche gli interlocutori commerciali privati, nel caso di enti concessionari di pubblico servizio.

I destinatari che agiscono per conto di Faiberica nei rapporti con la Pubblica Amministrazione Italiana, dell'Unione Europea o di paesi terzi (d'ora in avanti anche PA), ispirano ed adeguano la propria condotta al fine di non indurre quest'ultima alla violazione dei principi dell'imparzialità e del buon andamento cui è tenuta.

I contatti con la PA sono limitati a chi è specificatamente e formalmente incaricato da Faiberica di trattare o di avere contatti con tali amministrazioni, funzionari pubblici, enti, organizzazioni e/o istituzioni.

Faiberica condanna qualsiasi comportamento, da chiunque per suo conto posto in essere, consistente nel promettere

od offrire direttamente od indirettamente denaro od altre utilità a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio italiani, dell'Unione Europea e/o di paesi terzi, da cui possa conseguirne per la cooperativa o illecito interesse o vantaggio.

Le persone incaricate da Faiberica di seguire una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la PA non possono per nessuna ragione porre in essere comportamenti volti ad influenzare illegittimamente le decisioni dei Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio che prendono decisioni per conto della PA, al fine di far conseguire a Faiberica un indebito o illecito profitto o vantaggio.

È proibito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee anche di modico valore e/o importo.

Faiberica condanna i comportamenti volti ad ottenere, da parte dello Stato, delle Comunità europee o di altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti allo scopo alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

Faiberica non potrà farsi rappresentare nei rapporti con PA da soggetti terzi quando, in base alle informazioni disponibili, si possa configurare un conflitto d'interessi.

In occasione di verifiche o ispezioni da parte delle autorità pubbliche competenti, i lavoratori devono adottare un atteggiamento di massima disponibilità e collaborazione nei confronti degli organi ispettivi e di controllo.

Omaggi e atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti sono consentiti quando siano di modico valore e, comunque, tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso, questo tipo di spese deve essere autorizzato dal legale rappresentante e documentato in modo adeguato.

Sicurezza sul lavoro

La cooperativa si impegna a rispettare (e a richiedere il rispetto da parte dei propri fornitori e appaltatori) la normativa vigente in materia di tutela del lavoro, lavoro minorile, e quanto disposto dalla legge in tema di salute e sicurezza sul posto di lavoro. A questo fine gli impegni includono:

- il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria relativa a salute e sicurezza sul lavoro;
- la sensibilizzazione e la formazione dei soci, dei dipendenti e dei collaboratori perché, nello svolgimento delle attività di competenza, garantiscano in ogni caso il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria relativa alla salute e sicurezza sul lavoro ed adottino le misure più adeguate per minimizzare i rischi connessi con tali attività;
- l'attuazione di modelli organizzativi e gestionali adeguati per garantire il continuo rispetto delle prescrizioni di legge e il conseguimento degli obiettivi aziendali in tema di sicurezza.

La cooperativa promuove comportamenti responsabili da parte dei lavoratori e fornisce strumenti adeguati di prevenzione degli infortuni sul lavoro, a salvaguardia della salute del personale.

Faiberica, nella gestione della salute e sicurezza, si ispira ai seguenti principi e criteri:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare il lavoro alla persona, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che è meno pericoloso;

- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tutela dell'ambiente

Faiberica si impegna a perseguire la tutela dell'ambiente, avendo come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali. Le attività sono condotte in conformità alle leggi relative alla salvaguardia dell'ambiente; la cooperativa si impegna a promuovere, nell'ambito dei propri servizi e delle proprie unità operative, l'uso razionale delle risorse e l'attenzione alla ricerca di soluzioni innovative per garantire il risparmio energetico.

Qualità e sicurezza dei servizi

Faiberica si impegna a perseguire la propria Mission attraverso l'offerta di servizi o prodotti di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme cogenti.

Lo stile di comportamento nei confronti dei clienti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. In particolare, nella comunicazione con i clienti, si assicura completezza, correttezza e chiarezza di tutte le informazioni inerenti caratteristiche, contenuti, natura e provenienza dei servizi.

La cooperativa assicura l'immissione nel mercato di servizi conformi alle leggi nazionali e comunitarie in materia, attivando tutti i controlli necessari a garantire ai consumatori sicurezza e qualità.

Rapporto con il mercato

Faiberica compete lealmente sul mercato rispettando le regole della concorrenza. In particolare gli amministratori, i soci, i lavoratori si impegnano a contrastare qualsiasi forma di frode rispettando i titoli di proprietà e i diritti d'autore. Faiberica condanna qualsiasi attività che implichi falsificazione, contraffazione, alterazione, il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsiasi forma o modo. A tal fine è fatto obbligo alle risorse umane di rispettare ed applicare le leggi antiriciclaggio, italiane e comunitarie, con invito a segnalare all'Autorità competente ogni situazione che possa configurare un reato di questa natura.

Valore della democrazia

Faiberica crede profondamente nei valori democratici e condanna qualsiasi attività che possa avere finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. A tal fine è fatto obbligo ai destinatari di rispettare ed applicare le leggi antiterrorismo, italiane e comunitarie, con invito a segnalare all'Autorità competente ogni situazione che possa configurare un reato di questa natura.

Sistemi informatici

Faiberica condanna qualsiasi attività finalizzata ad accessi abusivi a sistemi informatici o telematici, pubblici o privati, allo scopo di danneggiamento o acquisizione di informazione, dati e programmi informatici.

I computer, le connessioni telematiche e il sistema informatico aziendale devono essere usati per svolgere le attività lavorative assegnate. La cooperativa vieta ogni uso improprio o abuso di tali strumenti.

Le risorse umane hanno l'obbligo di conservare con cura gli identificativi e le password personali di accesso ai sistemi informatici interni ed esterni, e di rinnovarle periodicamente secondo le indicazioni organizzative.

Ripudio di violenze e molestie

Faiberica considera inaccettabile qualsiasi tipo di violenza, molestia o comportamento indesiderato che violino la

dignità della persona verso cui questi atteggiamenti siano rivolti, sia nell'ambito lavorativo che extra-lavorativo. E', quindi, vietata ogni forma di molestia sessuale o di molestia morale, riferita a diversità personali, culturali, politiche e religiose.

Ai sensi del presente Codice, si definisce «*molestia sessuale*» ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, inclusi gli atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

Costituiscono esempi di molestia sessuale i seguenti comportamenti:

- richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
- contatti fisici indesiderati e inopportuni;
- apprezzamenti verbali sul corpo, oppure commenti su sessualità od orientamento sessuale, ritenuti offensivi;
- affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente di lavoro, anche sotto forma elettronica;
- promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali.

Ai sensi del presente Codice, si definisce «*molestia morale*» ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente lesivo dell'integrità psicofisica della persona.

Si configura come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica, così come quella a carico di una persona con opinioni politiche diverse da quelle dei colleghi o di chi riveste incarichi gerarchicamente superiori.

Rapporti con gli utenti

Faiberica opera con particolare riferimento alle fasce più deboli della società (art. 3 dello Statuto) e con il termine utenti si individuano:

- anziani;
- persone con disabilità fisiche, psichiche, sensoriali ovvero relazionali;
- minori;
- tossicodipendenti, alcolodipendenti o soggetti a qualsiasi altra forma di dipendenza;
- richiedenti protezione internazionale o persone immigrate;
- persone o famiglie portatrici di un qualsivoglia disagio sociale o svantaggio.

Nel caso in cui l'utente sia un individuo incapace di autonomia decisionale, le disposizioni previste per gli utenti in questa sezione si rivolgono ai familiari, al tutore o all'amministratore di sostegno.

La cooperativa pone l'utente al centro delle strategie organizzative.

Il criterio della personalizzazione comporta il costante e diretto riferimento alla persona per la conoscenza dei suoi bisogni, delle sue aspettative e desideri, mediante l'ascolto, il dialogo, nel coinvolgimento partecipativo e nella condivisione dei processi.

Ogni utente ha diritto all'autonomia morale, al riconoscimento e al rispetto della dignità umana.

La professionalità è il tratto distintivo e qualificante di tutte le risorse umane che operano all'interno di Faiberica. Rientrano nel concetto di professionalità comportamenti operativi caratterizzati da diligenza, correttezza, lealtà. In particolare, la professionalità si esprime nelle competenze tecnico-scientifiche aggiornate, in conformità ai profili delle singole professioni e nei processi organizzativi e operativi delle prestazioni. Essa è il risultato della sintesi di conoscenze scientifiche e pratiche (sapere e saper fare), di esperienza e di qualità umane indispensabili nella relazione con l'utente.

È fatto divieto assoluto alle risorse umane di promettere e svolgere pratiche di favore a utilità degli utenti, al di fuori delle pratiche e procedure stabilite dalla cooperativa, atte a costituire disparità di trattamento o posizioni di privilegio nell'erogazione delle prestazioni.

Rapporti con i fornitori e gli appaltatori

Nella selezione dei fornitori di qualsiasi natura, Faiberica adotta criteri di valutazione comparativa idonei a individuare il miglior contraente, in ragione della qualità del bene/servizio rapportata al miglior prezzo o all'offerta più vantaggiosa. I soggetti preposti alla stipula di contratti o al conferimento di incarichi di qualsiasi natura per conto della cooperativa, devono improntare i procedimenti negoziali alla ricerca del massimo vantaggio per la stessa, e agli indirizzi aziendali di esecuzione posti a garanzia della scelta del contraente, uniformando il proprio agire ai principi di Trasparenza e Imparzialità, così come definiti nel capitolo 3 Principi etici di riferimento.

I destinatari di cui al paragrafo precedente devono agire nell'esclusivo interesse della cooperativa, astenendosi dal porre in essere condotte nelle quali possa anche solo potenzialmente essere ravvisata una situazione di conflitto di interessi, ovvero si possa configurare ipotesi di reato o altri illeciti.

In particolare, nella conduzione di trattative d'affari con aziende farmaceutiche, informatori farmaceutici, grossisti farmaceutici, farmacie o chiunque altro produca, venda o promuova qualunque farmaco, presidio medico-chirurgico e/o dispositivo medico prescrivibile agli utenti o nelle fasi di selezione e acquisto dei suddetti prodotti, i destinatari dovranno avere come unico interesse quello della tutela della salute e del benessere psico-fisico degli utenti.

Le collaborazioni con strutture analoghe sono improntate alla trasparenza e alla correttezza, mirando come obiettivo unico alla salvaguardia dell'utente e della collettività.

E' vietato a chiunque operi in nome e per conto di Faiberica sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nella quale l'interlocutore si possa trovare, o eventi imprevisi al fine di negoziare e/o concludere un contratto vantaggioso per la cooperativa. Inoltre le prestazioni nei confronti degli utenti, erogate da fornitori o appaltatori per conto della cooperativa, devono essere di qualità eccelsa, come se fossero erogate direttamente da Faiberica.

5. Modalità di attuazione e di revisione

Faiberica definisce responsabilità e attiva procedure, pratiche o istruzioni, per assicurare che i valori qui indicati siano rispecchiati dai comportamenti concreti di tutti i destinatari, prevedendo, ove è il caso, apposite sanzioni per le eventuali violazioni.

Ciascuna funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Codice Etico nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

L'organo competente a verificare la corretta e costante attuazione del presente Codice Etico è l'organo di vigilanza (d'ora in avanti anche OdV) che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, deve:

- verificare il rispetto del Codice Etico da parte dei destinatari;
- fornire, ai soggetti interessati che ne facciano richiesta, i chiarimenti e le delucidazioni in ordine all'interpretazione del Codice o alla legittimità di un comportamento proprio o di altri;
- stimolare e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- promuovere e monitorare lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione sul Codice Etico, determinate dalla cooperativa.

Faiberica si impegna a portare a conoscenza dei soggetti interessati il Codice mediante apposite attività di comunicazione e ad attivare un piano di formazione periodica sulle tematiche relative al Codice per le risorse umane. Il Codice è visibile da parte del pubblico sul sito web di Faiberica (www.faiberica.it).

I destinatari del presente Codice e tutti gli portatori di interesse possono segnalare una presunta violazione del Codice

all'OdV, tramite l'indirizzo mail odv@faiberica.it.

L'OdV provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

In ogni caso, l'OdV garantisce coloro che abbiano effettuato le segnalazioni con la certezza che non potranno essere oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, l'adeguata riservatezza di tali soggetti.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, dei collaboratori e dei professionisti. L'accettazione delle linee di condotta stabilite in questo Codice è condizione per l'instaurazione di un rapporto di impiego all'interno dei servizi/unità operative di Faiberica. L'applicazione del presente Codice rientra tra le responsabilità personali di ciascun dipendente e collaboratore. Questi, una volta informato, non potrà invocare, a giustificazione del proprio inadempimento, la mancanza di conoscenza del Codice o l'aver ricevuto istruzioni contrarie da qualsivoglia livello gerarchico. Le indicazioni del Codice prevalgono rispetto alle istruzioni impartite dall'organizzazione gerarchica interna.

Il personale deve adottare un atteggiamento propositivo, evitando un contegno di tolleranza passiva di fronte a possibili infrazioni o agendo di propria iniziativa, quando dovesse rilevare deviazioni in qualsiasi processo aziendale rispetto ai principi delineati dal presente Codice; non assuma mai una condotta passiva a fronte di situazioni contrarie ai criteri indicati nel presente Codice.

In futuro, per consentire un flessibile adeguamento del documento a situazioni che venissero evidenziate durante la gestione del Modello di prevenzione reati ex D.Lgs. 231/2001, ovvero per garantire un più tempestivo adeguamento a nuove esigenze derivanti da modifiche legislative allo stesso D.Lgs. 231/2001, l'iter di modifica e approvazione del Codice Etico di Faiberica s.c.s. sarà il seguente:

- l'Organismo di Vigilanza (OdV) riesamina periodicamente il Codice Etico, con particolare riferimento alle esigenze derivanti da intervenute modifiche legislative, e propone le eventuali modifiche e integrazioni allo stesso;
- il CdA esamina le proposte dell'OdV e, nel caso concordi con le stesse, approva il Codice Etico come modificato, che pertanto diviene immediatamente operativo per Faiberica.
- il Codice Etico così modificato dovrà essere inviato ai soci e definitivamente approvato nella prima assemblea utile.

6. Il Sistema Sanzionatorio

Le violazioni poste in essere da soci, lavoratori, collaboratori, amministratori, sindaci e revisori di Faiberica sono soggette al Sistema Disciplinare previsto dal Modello di prevenzione reati approvato.

6.1 Finalità e caratteristiche del Sistema Sanzionatorio

La presenza nel Modello Organizzativo di Faiberica di un sistema sanzionatorio specifico ai sensi del D.Lgs. 231/01, ha lo scopo di:

- garantire l'effettiva attuazione del Modello Organizzativo stesso (compreso il Codice Etico);
- rendere efficace l'azione di controllo dell'OdV.

L'applicazione del sistema sanzionatorio di Faiberica e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da sanzionare costituisca un reato rientrante nelle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/01.

Le prescrizioni del Modello Organizzativo e del presente Codice Etico sono infatti assunte da Faiberica in piena autonomia indipendentemente dagli altri procedimenti per infrazioni disciplinari, essendo anche distinto ed autonomo rispetto al sistema sanzionatorio penale conseguente alla commissione di reati da parte delle persone fisiche. In particolare sono sottoposte al Sistema le seguenti violazioni:

- a) mancato rispetto delle procedure a cui il Modello fa riferimento;

- b) violazione od elusione del sistema di controllo posto in essere (protocolli);
- c) inosservanza del sistema delle deleghe;
- d) omessa vigilanza da parte dei soggetti cosiddetti apicali sui loro sottoposti;
- e) inosservanza degli obblighi di informazione verso l'OdV predisposti nel Modello;
- f) inosservanza da parte dell'OdV dei propri doveri come predisposto dal Modello compreso il rispetto degli obblighi di informazione.

Le condotte censurabili non necessariamente costituiscono fatti penalmente rilevanti; è infatti sufficiente che siano idonee a ledere od indebolire l'efficienza organizzativa e di controllo del Modello, compromettendo la prevenzione alla realizzazione di reati presupposto.

6.2 Destinatari e criteri di applicazione

Sono soggetti al sistema disciplinare di Faiberica, specifico ai sensi del D.Lgs. 231/01, tutti i destinatari del Modello Organizzativo e del Codice Etico, e cioè in particolare:

- i lavoratori (soci e dipendenti);
- i lavoratori con responsabilità apicale;
- i tirocinanti;
- gli amministratori;
- i sindaci e/o i revisori;
- i soggetti che abbiano rapporti contrattuali con la cooperativa (collaboratori, organizzazioni partner, consulenti e fornitori);
- i soci;
- i componenti dell'OdV.

Faiberica informa tutti i destinatari riguardo alla presenza del sistema disciplinare rendendolo disponibile sulla bacheca on-line e sul sito aziendale.

L'applicazione delle sanzioni avviene secondo un principio di gradualità che tiene conto della gravità dell'illecito, e considera le particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. Più in specifico, le sanzioni vengono applicate sulla base dei seguenti criteri:

- il grado di intenzionalità delle violazioni commesse;
- il livello di negligenza, imprudenza o imperizia relativo alle violazioni commesse;
- gli eventuali casi di commissione di una pluralità di illeciti;
- l'entità e la gravità delle conseguenze prodotte;
- l'eventuale recidiva nella violazione;
- il comportamento complessivo del soggetto che ha commesso la violazione;
- la tipologia di compiti e mansioni a lui assegnati;
- la posizione funzionale occupata e/o le responsabilità affidate;
- il tipo di rapporto contrattuale che lega il soggetto a Faiberica.

Titolare del potere sanzionatorio è il Consiglio d'Amministrazione (d'ora in avanti anche CdA) il quale può delegarlo ad uno o più dei suoi componenti.

Il procedimento disciplinare viene avviato dalla Direzione su stimolo dell'OdV sulla base di indagini relative a segnalazioni ricevute o ai rilevamenti accertati nel corso delle attività di controllo e vigilanza espletate dallo stesso. Il procedimento può essere avviato anche su diretto intervento del CdA rilasciando adeguata informazione in ordine alle motivazioni all'OdV.

L'OdV è coinvolto in ogni fase del processo disciplinare e sanzionatorio comminato, al fine di acquisire informazioni utili

all'espletamento delle proprie funzioni tra cui la verifica dell'efficacia dei protocolli e l'analisi di eventuali mutamenti nel sistema dei rischi. L'irrogazione della sanzione è sempre deliberata dal CdA ed applicata sotto il sistematico monitoraggio da parte dell'Odv.

6.3 Misure nei confronti dei Lavoratori (soci e non)

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei lavoratori (soci e non) degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c. obblighi dei quali il contenuto del Modello rappresentano parte sostanziale ed integrante.

Costituisce illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il d.lgs. 231/2001.

Per quanto concerne le condotte richieste dal Modello, si specifica - a titolo esemplificativo e non esaustivo - che costituisce grave trasgressione:

- l'inadempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la mancata partecipazione alle iniziative di formazione promosse dalla cooperativa;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello ed i relativi flussi informativi.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva. Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, alla Direzione.

Si precisa che i lavoratori (soci e non) sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali [per i soci lavoratori si rinvia altresì a quanto previsto dal Regolamento Interno approvato ai sensi dell'art. 6 della legge 142/2001].

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante affissione in luogo accessibile a tutti o presso la bacheca on-line e sono vincolanti per tutti i lavoratori della cooperativa.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i lavoratori di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui all'art. 42 del CCNL Cooperative Sociali e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore a quattro ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a quattro giorni;
- licenziamento.

Ogni atto relativo del procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

6.4 Misure nei confronti di Tirocinanti

In caso di violazione da parte di tirocinanti operanti nelle attività di Faiberica delle indicazioni del Codice Etico, le sanzioni applicabili a seconda della gravità della violazione sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- sospensione del rapporto in essere con Faiberica.

Riguardo al procedimento attraverso cui le sanzioni vengono applicate l'OdV informa nel merito il CdA e quest'ultimo, valutata la segnalazione e sentito il parere dell'OdV, adotta gli opportuni provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni, ferma restando la possibilità per i destinatari dei provvedimenti di essere ascoltati a propria difesa.

6.5 Misure nei confronti di lavoratori con Responsabilità Apicale

In caso di violazione o di mancato rispetto delle indicazioni del Codice Etico da parte delle figure che in Faiberica hanno ruoli di responsabilità apicale le sanzioni applicabili sono le stesse previste per i lavoratori (soci e non) di livello non dirigenziale.

Dal punto di vista delle modalità procedurali, si rimanda a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (*"Statuto dei Lavoratori"*) e dal CCNL di riferimento adottato da Faiberica s.c.s.

A coloro che ricoprono ruoli con responsabilità apicale potranno anche essere revocate le deleghe/procure eventualmente conferite, su proposta dell'OdV e attraverso una delibera del CdA.

Oltre alla violazione delle procedure contenute nel Modello Organizzativo, costituisce illecito disciplinare da parte delle persone che rivestono tali ruoli:

- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- il mancato monitoraggio degli adempimenti a carico dei sottoposti in merito alle disposizioni del Sistema di Prevenzione e Protezione di Faiberica;
- l'assunzione, nell'espletamento del proprio incarico, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente connaturate al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto, e che possano perciò essere richieste a colui che riveste un ruolo di responsabilità all'interno dell'organigramma aziendale.

6.6 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello organizzativo, da parte dei dirigenti/amministratori, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL delle Cooperative Sociali.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il d.lgs. 231/2001;
 - l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
 - la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
 - la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della cooperativa.
- Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'OdV per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

In caso di violazione delle indicazioni del Codice Etico e del Modello da parte di singoli Consiglieri di Amministrazione, l'OdV informerà nel merito l'intero CdA e il Collegio Sindacale/Revisore qualora presente, affinché tali organi convochino nel più breve tempo possibile una seduta a cui parteciperà l'OdV stesso, per assumere le iniziative più opportune e adeguate, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente alle disposizioni contenute nelle normative vigenti e nello Statuto, compresa la revoca dell'incarico. Nei casi ritenuti gravi il CdA, sentito il Collegio

Sindacale/Revisore, convocherà l'assemblea dei soci per la delibera conseguente.

In tutti i casi previsti è fatta salva la facoltà di Faiberica di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

6.7 Misure nei confronti dei Sindaci/Revisori

L'OdV, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte da parte di uno o più sindaci/revisori, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e dalla Legge, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.8 Misure nei confronti di Collaboratori, Consulenti, Fornitori e Organizzazioni partner

La violazione delle indicazioni del Codice Etico e del Modello da parte:

- di soggetti che forniscono a Faiberica beni o servizi (tramite collaborazioni o prestazioni professionali, appalti, general contractor, ecc.);
- di organizzazioni che collaborano con Faiberica nella realizzazione di progetti diversi o altre azioni, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001

è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi per lo sviluppo di collaborazioni, e può comportare, a seconda del livello di gravità della violazione:

- la sospensione del rapporto contrattuale e/o delle relative attività;
- l'applicazione di eventuali penali conseguenti a tale sospensione;
- la risoluzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni a Faiberica, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione (anche in via cautelare) da parte del Giudice delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico di Faiberica stessa.

Ogni violazione messa in atto da parte dei soggetti di cui sopra, è comunicata dall'OdV mediante relazione scritta al CdA.

Le specifiche funzioni organizzative preposte alla redazione dei contratti, curano l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico e nei contratti stessi delle clausole idonee all'osservanza di quanto sopra specificato. L'OdV verifica che nella modulistica contrattuale predisposta da Faiberica siano inserite tali clausole.

6.9 Misure nei confronti dei Soci

In caso di violazione del Modello da parte dei soci, siano essi lavoratori, volontari, persone giuridiche, ecc. l'Organismo di Vigilanza ne informerà il CdA il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale, ivi compresa l'esclusione da socio.

6.10 Misure nei confronti dei membri dell'OdV

Qualora la violazione delle indicazioni del Codice Etico sia ascrivibile a un membro dell'OdV, gli altri membri informano senza indugio il CdA e la Direzione.

Il CdA promuove l'istruttoria del caso e le opportune ulteriori indagini. Eventualmente il CdA contesta la violazione al membro dell'OdV e adotta i provvedimenti opportuni.