

cooperativa sociale onlus
auroradomus
Servizi che crescono con te.

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Il presente Codice Etico e di Comportamento enuncia i principi ed i valori sui cui AURORA DOMUS imposta la propria attività e rappresenta l'insieme dei diritti e dei doveri, delle responsabilità e delle regole di buona condotta per tutti i soggetti che partecipano, a qualsiasi titolo, al conseguimento del proprio oggetto sociale.

Sommario

1. OBIETTIVI DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	4
2. STRUTTURA DEL CODICE ETICO E AMBITO DI APPLICAZIONE	4
3. I PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO GENERALI	4
3.1 Legalità	4
3.2 Correttezza	4
3.3 Onestà	5
3.4 Trasparenza	5
3.5 Riservatezza	5
3.6 Rispetto della dignità della persona	5
3.7 Efficienza	5
3.8 Spirito di servizio	6
4. I PRINCIPI ETICI DELLO SCOPO MUTUALISTICO	6
4.1 Mutualità	6
4.2 Solidarietà	6
4.3 Democrazia	6
5. PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO NELL'AMBITO DELLA CORPORATE GOVERNANCE	6
5.1 Consiglio di Amministrazione	6
5.2 Relazioni con i Soci	6
5.3 Trasparenza della contabilità aziendale	7
5.4 Adempimenti tributari	7
5.5 Controllo Interno	7
5.6 Organismo di Vigilanza (ODV)	7
5.7 Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza in materia di trattamento dei dati personali	8
6. I PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE	8
6.1 Selezione e Reclutamento del personale	8
6.2 Formalizzazione del rapporto di lavoro	8
6.3 Gestione e valutazione del personale	8
6.4 Sicurezza, salvaguardia, della salute e delle condizioni di lavoro	8
6.5 Tutela della privacy	9
6.6 Uso dei sistemi informatici	9
6.7 Crescita professionale	10
7. I PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DI TERZI	10
7.1 Criteri di condotta nei confronti degli utenti	10
7.2 Criteri di condotta nei confronti dei fornitori	10
7.3 Istituzioni Pubbliche e Istituzioni Private (Committenti)	10
7.4 Criteri di condotta nei confronti di partner di iniziative e progetti e Associazioni di rappresentanza	10
8. IL RISPETTO DEI PRINCIPI ETICI E IL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE	11
8.1 Organi Sociali e componenti dell'Organismo di Vigilanza	11
8.2 Personale	11

8.3 Soci	11
8.4 Terzi Soggetti	11
9. LINEE DI CONDOTTA	11
9.1 Area del “fare”	11
9.2 Area del “non fare”	14
9.3 Diffusione del Codice etico e di comportamento	16
9.4 Aggiornamento del Codice etico e di comportamento	16
10. VIOLAZIONI E SANZIONI	16
10.1 Violazione da parte dei dipendenti/soci/dirigenti	16
10.2 Violazione da parte dei lavoratori autonomi, fornitori, o altri soggetti	16

1. OBIETTIVI DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Il Codice Etico e di comportamento è stato elaborato per assicurare che i valori etici della Cooperativa siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di diligenza e comportamento degli organi sociali e dei loro componenti, di tutti i dipendenti senza alcuna eccezione e di tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Cooperativa ai fini della conduzione delle attività e degli affari aziendali (in seguito, "Destinatari") o che comunque opera nel suo interesse o a suo vantaggio.

2. STRUTTURA DEL CODICE ETICO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Codice Etico (di seguito il "Codice") si compone delle seguenti parti:

- Principi Etici e di comportamento generali;
- Principi Etici dello Scopo Mutualistico;
- Principi Etici e di comportamento nell'ambito della *Corporate Governance*;
- Principi Etici e di comportamento nelle relazioni con il Personale;
- Principi Etici e di comportamento nei confronti di terzi;
- Rispetto dei principi etici e di comportamento e Sistema sanzionatorio e disciplinare;
- Linee di condotta;
- Violazioni e sanzioni.

Il presente Codice contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Cooperativa nei confronti dei "portatori d'interesse" (Soci, Dipendenti, Fornitori, Clienti, Utenti, Partner, Pubblica Amministrazione, enti di Certificazione, Banche, Sindacato, Università, ecc.). All'osservanza del Codice sono tenuti i seguenti Destinatari:

- i rappresentanti degli organi sociali, il Presidente, il Direttore e i Responsabili i quali devono conformare tutte le decisioni e le azioni al rispetto del presente Codice, diffonderne la conoscenza e favorirne la condivisione da parte di tutto il personale, soci e terzi soggetti che operano per conto della Cooperativa; il consiglio di amministrazione e il direttore devono inoltre costituire, attraverso il proprio comportamento, un modello di riferimento per il personale;
- i soci e i dipendenti, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del presente Codice e a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali infrazioni.
- i fornitori di beni e servizi (ivi compresi i consulenti e i professionisti), i quali devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice e uniformarvi i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con la Società.

3. I PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO GENERALI

3.1 Legalità

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle leggi e, in generale, delle normative vigenti nei Territori in cui operano. I Destinatari sono inoltre tenuti al rispetto dei regolamenti e delle procedure e istruzioni aziendali, in quanto attuazione di obblighi normativi.

3.2 Correttezza

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole deontologiche, peritali e professionali applicabili alle

operazioni compiute per conto della Cooperativa. I Destinatari sono inoltre tenuti al rispetto dei regolamenti e delle procedure aziendali, in quanto attuazione di obblighi deontologici professionali. Tutti i Destinatari si impegnano a rispettare, nell'adempimento delle proprie funzioni, i diritti di ogni soggetto comunque coinvolto nella propria attività lavorativa e professionale; tale rispetto è da intendersi anche sotto il profilo delle opportunità, della privacy e del decoro. Nella conduzione di qualsiasi attività, devono sempre essere evitate situazioni che creino arbitrarie discriminazioni nei confronti del personale, nonché conflitti di interesse sostanziali fra ciascun lavoratore e la Cooperativa.

3.3 Onestà

Nell'ambito della propria attività tutti sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il presente Codice e i regolamenti interni. In nessun caso, il perseguimento dell'interesse della Cooperativa può giustificare una condotta non onesta. È vietato nello svolgimento delle proprie funzioni, dare o promettere denaro o altre utilità; tale condotta è vietata sia che venga realizzata nell'esclusivo interesse personale, sia che venga posta in essere nell'interesse o a vantaggio della cooperativa.

3.4 Trasparenza

I Destinatari sono tenuti a rispettare la trasparenza, intesa come chiarezza, completezza e pertinenza delle informazioni, evitando situazioni ingannevoli nelle operazioni compiute per conto della Cooperativa. I Destinatari sono tenuti al rispetto dei regolamenti e delle procedure e istruzioni aziendali, in quanto attuazione del principio di trasparenza.

Tutti si impegnano a fornire le dovute informazioni in modo chiaro, frequente, completo ed accurato. Tutti si impegnano, inoltre, a verificare preventivamente che le informazioni comunicate all'esterno ed all'interno siano veritiere, complete e chiare.

3.5 Riservatezza

I Destinatari assicurano la riservatezza delle informazioni conosciute in occasione delle operazioni compiute per conto della Cooperativa. I Destinatari sono tenuti a trattare dati e informazioni aziendali esclusivamente nell'ambito e per i fini delle proprie attività lavorative e, comunque, a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni riservate senza l'autorizzazione della Cooperativa.

3.6 Rispetto della dignità della persona

I Destinatari rispettano i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità. Nelle relazioni interne ed esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana.

Il rispetto della dignità umana comporta un impegno di collaborazione tra colleghi e una spinta alla valorizzazione delle risorse umane. Tali principi implicano che i comportamenti (a tutti i livelli e gradi di responsabilità) siano costantemente mirati ad agevolare la miglior prestazione possibile di ogni lavoratore a promuovere ed accrescere le qualità professionali ed il loro effettivo dispiegamento nel corso dell'attività.

3.7 Efficienza

Tutti si impegnano a perseguire la migliore qualità professionale secondo gli standard più avanzati di ciascun settore e profilo di attività lavorativa. Inoltre, tutti si devono impegnare al corretto adempimento dei doveri e degli obblighi e alla ricerca dell'economicità ottimale nelle prestazioni e nei servizi resi. I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti.

3.8 Spirito di servizio

Tutti nell'adempimento delle proprie funzioni, considerano costantemente propria la missione aziendale di fornire un bene di alto valore economico e sociale alla collettività. Tale considerazione deve informare sempre la condotta della cooperativa e di ciascun socio.

4. I PRINCIPI ETICI DELLO SCOPO MUTUALISTICO

4.1 Mutualità

L'essenza dello scopo mutualistico che caratterizza la Cooperativa è da un lato, la fornitura beni, servizi e occasioni di lavoro direttamente ai membri dell'organizzazione a condizioni più favorevoli di quelle che otterrebbero sul mercato (definita come mutualità interna); e dall'altro avere finalità che riguardano la pubblica utilità: erogare anche a terzi beni o servizi e fare azioni a sostegno del movimento cooperativo (definita mutualità esterna).

4.2 Solidarietà

Tra le cooperative si attuano forme di solidarietà al fine di promuovere lo sviluppo e il consolidamento delle imprese sul mercato, anche perché non può esistere vera cooperazione se questa non si realizza in primo luogo tra le cooperative stesse. A tal scopo tutte le cooperative destinano il 3% dei propri utili ad un fondo mutualistico finalizzato alla promozione ed allo sviluppo della cooperazione.

4.3 Democrazia

Il principio di democrazia regola sia le relazioni tra i soci della Cooperativa sia le relazioni di quest'ultima con le altre cooperative all'interno delle strutture di natura associativa.

5. PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO NELL'AMBITO DELLA CORPORATE GOVERNANCE

5.1 Consiglio di Amministrazione

Le nomine dei componenti del Consiglio di Amministrazione avvengono mediante procedure trasparenti. Il Consiglio di Amministrazione agisce e delibera con cognizione di causa e in autonomia, perseguendo l'obiettivo dello scopo mutualistico per la Cooperativa nel rispetto dei principi di legalità, mutualità, solidarietà e democrazia.

Le decisioni dei membri del Consiglio di Amministrazione devono essere autonome, ovvero basarsi sul libero apprezzamento e perseguire l'interesse della Cooperativa. L'indipendenza del giudizio è un requisito delle decisioni del Consiglio di Amministrazione e, pertanto, i componenti devono garantire la massima trasparenza nella gestione delle operazioni in cui abbiano interessi particolari. In tali circostanze dovranno rispettarsi le norme di legge e i regolamenti e le procedure aziendali in materia.

In particolare, i Consiglieri di Amministrazione sono tenuti individualmente a svolgere il proprio incarico con serietà, professionalità, e presenza permettendo così alla Cooperativa di trarre beneficio mutualistico dalle loro competenze.

5.2 Relazioni con i Soci

La Cooperativa promuove la trasparenza e l'informazione nei confronti dei Soci, nel rispetto delle leggi e

delle norme vigenti. Gli interessi di tutti i soci vengono promossi e tutelati rifiutando qualunque interesse particolare o di parte.

La Cooperativa promuove una consapevole ed informata partecipazione dei Soci alle decisioni. La Cooperativa promuove la massima riservatezza delle informazioni inerenti operazioni societarie e le informazioni sensibili e riservate dei Soci. I Destinatari coinvolti dovranno mantenere riservate tali informazioni e non abusarne. La diffusione, verso l'esterno, di informazioni riguardanti i rapporti mutualistici è effettuata con massima prudenza e cautela. È comunque vietato diffondere notizie false e tendenziose. La scelta del personale da assumere è effettuata tenendo conto esclusivamente delle concrete esigenze della Cooperativa e del profilo professionale del candidato.

5.3 Trasparenza della contabilità aziendale

La Cooperativa promuove la massima trasparenza, affidabilità e integrità delle informazioni inerenti alla contabilità aziendale. Il presente Codice prevede che ogni operazione e transazione sia correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni ed operazioni della Cooperativa prevedono una registrazione adeguata e la possibilità di verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione è richiesto un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o negligenze sono tenuti a riferire i fatti all'Organismo di Vigilanza, scrivendo al seguente indirizzo: odv@auroradomus.it.

5.4 Adempimenti tributari

La Società si impegna ad effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente e a collaborare, ove previsto, con l'Amministrazione finanziaria. Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale dell'azienda.

5.5 Controllo Interno

I Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti alle aree operative o le attività loro affidate. Il sistema dei controlli interni della Cooperativa contribuisce al miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei processi aziendali, nonché al contenimento dei rischi delle operazioni aziendali.

5.6 Organismo di Vigilanza (ODV)

È costituito un Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001, a cui, in merito all'attuazione del presente Codice, competono i seguenti compiti:

- monitorare l'applicazione del Codice Etico e di comportamento da parte dei Destinatari, attraverso l'applicazione di specifici programmi di *compliance*, piani di audit interni e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dai portatori d'interesse interni ed esterni;
- verificare la fondatezza delle segnalazioni di vigilanza Whistleblowing e assicurare la tutela dei segnalanti nei limiti previsti dalla legge;
- trasmettere al management aziendale e agli organi amministrativi la richiesta di applicazione di eventuali sanzioni, per violazioni al presente Codice Etico e di Comportamento;
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice Etico e di Comportamento di significativa rilevanza;

- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico e di Comportamento;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico e di Comportamento.

5.7 Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza in materia di trattamento dei dati personali

Il ruolo di Organismo di Vigilanza richiede che le attività svolte e i servizi erogati vengano svolti in maniera terza ed indipendente in modo da garantire a tutte le parti interessate che non vi siano minacce all'imparzialità o conflitti di interesse.

Infatti, per lo svolgimento delle attività di controllo e verifica, aggiornamento del Modello 231 e dei relativi allegati, riunioni, redazione di verbali, ecc., l'OdV può trattare dati personali (compresi quelli particolari, o relativi a condanne penali o reati), anche fornitogli dalla stessa Società, allo scopo di raccogliere le evidenze necessarie per dare seguito ai compiti oggetto dell'incarico, ovvero in adempimento agli obblighi previsti dal D.lgs. 231/01.

Pertanto, ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679, e in base a quanto riportato nel "Parere sulla qualificazione soggettiva ai fini privacy degli Organismi di Vigilanza previsti dall'art. 6, D.lgs. dell' 8 giugno 2001, n. 231", pubblicato dal Garante della privacy in data 12.05.2020, i componenti dell'OdV sono autorizzati dal Titolare al trattamento di tutti i dati finalizzato all'assolvimento delle funzioni che sono chiamati a svolgere.

In ogni caso, durante il periodo in cui l'OdV è in carica, i dati personali non sono comunicati a soggetti terzi se non previo consenso esplicito dell'interessato o in adempimento ad obbligo di legge, e decorso il termine dell'incarico l'OdV si limita alla mera conservazione degli atti, in conformità a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679. In ogni caso, non è prevista la diffusione dei dati personali.

6. I PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE

6.1 Selezione e Reclutamento del personale

I Destinatari promuovono il rispetto dei principi di eguaglianza e di pari opportunità nelle attività di selezione e reclutamento del personale, rifiutando qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo.

6.2 Formalizzazione del rapporto di lavoro

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare. I Destinatari favoriscono la massima collaborazione e trasparenza nei confronti del neoassunto, affinché quest'ultimo abbia chiara consapevolezza dell'incarico attribuitogli.

6.3 Gestione e valutazione del personale

La Cooperativa rifiuta qualunque forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori, favorendo processi decisionali e valutativi basati su criteri oggettivi comunemente condivisi.

6.4 Sicurezza, salvaguardia, della salute e delle condizioni di lavoro

La Cooperativa garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in

materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e protezione dei lavoratori (D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche o integrazioni).

La Cooperativa si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori. La Cooperativa si impegna a dotarsi di specifici modelli di organizzazione, gestione e controllo in materia di igiene e sicurezza sul lavoro in conformità ai parametri normativi vigenti. Tali modelli sono formalizzati mediante documenti formali in cui sono statuiti i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro. I principi ispiratori in materia sono:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, 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, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori. Tutti i Destinatari devono attenersi a questi principi, sia quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte sia, in seguito, quando le stesse devono essere attuate in occasione delle attività operative.

6.5 Tutela della privacy

AURORA DOMUS si impegna a porre in essere tutti gli adempimenti necessari e ad adottare tutte le misure di sicurezza idonee a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni trattate, con particolare riferimento a quelle di carattere personale.

La privacy di dipendenti, collaboratori, amministratori, utenti, fornitori e soci, nonché la riservatezza delle informazioni, è tutelata come definito nella normativa di riferimento, anche attraverso standard operativi che specificano le informazioni ricevute e le relative modalità di trattamento e di conservazione, a cui tutto il personale è tenuto ad attenersi scrupolosamente.

È esclusa ogni indagine sulle idee, origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, lo stato di salute e la vita sessuale delle persone.

È obbligo di ogni dipendente, collaboratore, amministratore, fornitore e socio assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa. Pertanto, il personale che a qualsiasi titolo entri in possesso di informazioni di carattere personale e/o riservato, deve mantenere l'informazione riservata e in nessuna maniera si deve sentire autorizzato a diffondere o utilizzare le suddette informazioni al di fuori degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dal Titolare.

6.6 Uso dei sistemi informatici

Rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici ogni dipendente è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza. ^[1]Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, è vietato l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine aziendale. Ogni dipendente è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di

prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

6.7 Crescita professionale

La Cooperativa promuove la crescita professionale dei collaboratori mediante opportuni strumenti e piani formativi. La formazione è strutturata attraverso un'attenta programmazione annuale ed una mirata scelta dei potenziali partecipanti al fine di garantire l'acquisizione di competenze sempre più specifiche ed il perfezionamento nell'erogazione dei servizi.

7. I PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DI TERZI

7.1 Criteri di condotta nei confronti degli utenti

I Destinatari promuovono la massima imparzialità e rifiutano qualunque forma di discriminazione nei rapporti con gli utenti. I Destinatari forniscono agli utenti messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti, evitando formule difficilmente comprensibili e iniziative commerciali illecite o scorrette. I Destinatari favoriscono la massima cortesia e disponibilità nella gestione dei rapporti con gli utenti. I Destinatari promuovono il miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti agli utenti.

7.2 Criteri di condotta nei confronti dei fornitori

I processi di selezione e scelta dei fornitori sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza. La scelta del fornitore si basa su criteri oggettivi ed imparziali in termini di qualità, livello innovativo, costo, servizi aggiuntivi rispetto ai servizi/prodotti offerti. I Destinatari non possono accettare omaggi, regali e simili, se non direttamente riconducibili a normali relazioni di cortesia e di modico valore.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i fornitori. Qualora i Destinatari ricevano da un fornitore proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

7.3 Istituzioni Pubbliche e Istituzioni Private (Committenti)

Nei rapporti con i Committenti, i Destinatari promuovono rapporti leciti e corretti nell'ambito della massima trasparenza e rifiutano qualunque forma di promessa od offerta di pagamenti o beni per promuovere o favorire qualsiasi interesse o vantaggio.

Non è consentito ai Destinatari offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti dei Committenti o a loro parenti, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore. Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con i Committenti, i Destinatari non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto dei Committenti.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara, si dovrà operare nel rispetto delle leggi vigenti e della corretta pratica commerciale. Qualora i Destinatari ricevano richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari devono immediatamente sospendere il rapporto e segnalare all'Organismo di Vigilanza.

7.4 Criteri di condotta nei confronti di partner di iniziative e progetti e Associazioni di rappresentanza

I destinatari che intrattengono a qualsiasi titolo rapporti con collaboratori esterni, partner di iniziative e Associazioni di categoria, operano osservando le indicazioni contenute nel "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001" adottato dalla Cooperativa.

La partecipazione, in nome o per conto della Cooperativa ad eventi, a comitati e associazioni, siano esse scientifiche, culturali o di categoria, viene regolarmente autorizzata, nel rispetto delle procedure e del presente Codice Etico e di comportamento

8. IL RISPETTO DEI PRINCIPI ETICI E IL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

8.1 Organi Sociali e componenti dell'Organismo di Vigilanza

L'osservanza del Codice Etico da parte dei componenti degli Organi Sociali e dell'Organismo di Vigilanza integra ed esplicita gli obblighi di diligenza nell'esecuzione dell'incarico assunto. La violazione delle norme del presente Codice e, in particolare, dei Protocolli operativi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Società AURORA DOMUS, costituiscono quindi un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di rappresentanza organica, con la conseguente applicazione delle sanzioni previste dalla legge e/o dal sistema sanzionatorio e disciplinare appositamente approvato.

8.2 Personale

L'osservanza del presente Codice da parte del personale dipendente integra ed esplicita gli obblighi di fedeltà, lealtà e correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede ed è pretesa dalla Società anche ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2104 del Codice Civile. In caso di violazione delle norme del presente Codice e, in particolare, dei Protocolli operativi del Modello di organizzazione, gestione e Vigilanza di cui al D. lgs. 231/2001 adottato dalla Società, si applicheranno le sanzioni previste dal sistema sanzionatorio e disciplinare appositamente approvato.

8.3 Soci

I Soci, siano essi prestatori, volontari o fruitori, ovvero appartenenti a categorie speciali, devono osservare il presente Codice. In caso di violazione delle norme del Codice e, in particolare, dei Protocolli operativi del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Società, si applicheranno le sanzioni previste.

8.4 Terzi Soggetti

L'osservanza del Codice Etico e di comportamento, e di eventuali Protocolli operativi del Modello di organizzazione, gestione e Vigilanza di cui al D. lgs. 231/2001, adottato dalla Cooperativa da parte dei fornitori e dei Committenti, integra gli obblighi di adempiere ai doveri di diligenza e buona fede nelle trattative e nell'esecuzione dei contratti in essere con la Cooperativa.

La violazione delle norme del presente Codice e dei Protocolli richiamati dal contratto può costituire a seconda della gravità giusta causa di revoca o risoluzione dei contratti con ogni conseguenza di legge, incluso il risarcimento del danno.

9. LINEE DI CONDOTTA

Le Linee di Condotta individuano, se pur a titolo non esaustivo, comportamenti relativi all'area del "fare" e del "non fare", specificando in chiave operativa quanto espresso dai principi del Codice Etico della Società.

9.1 Area del "fare"

Gli organi sociali e tutto il personale sono impegnati al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i territori in cui la cooperativa opera. Gli organi sociali devono essere a conoscenza delle leggi e dei regolamenti sopra citati, nonché dei conseguenti comportamenti da tenere.

Gli organi sociali e tutto il personale sono impegnati al rispetto delle procedure aziendali e si ispirano ai principi del presente Codice in ogni decisione o azione relativa alla gestione della Cooperativa.

I Destinatari devono curare che:

- tutti i lavoratori siano a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti e, qualora abbiano dei dubbi su come procedere, siano adeguatamente indirizzati;
- sia attuato un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico e di comportamento.

Nella partecipazione a gare indette dalla Pubblica Amministrazione e in generale in ogni trattativa con questa, tutti i dipendenti devono operare nel rispetto delle leggi, dei regolamenti vigenti e della corretta pratica commerciale. I responsabili delle Aree di funzione e territoriale che hanno correntemente attività di contatto con la Pubblica Amministrazione devono:

- fornire ai propri collaboratori direttive sulle modalità di condotta operativa da adottare nei contatti formali ed informali intrattenuti con i diversi soggetti pubblici, secondo le peculiarità del proprio ambito di attività, trasferendo conoscenza della norma e consapevolezza delle situazioni a rischio di reato;
- prevedere adeguati meccanismi di tracciabilità circa i flussi informativi ufficiali verso la Pubblica Amministrazione.

Tutti i consulenti, fornitori e in generale qualunque soggetto "terzo" che agisca per conto della Cooperativa sono impegnati al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i territori in cui la cooperativa opera; non sarà iniziato o proseguito alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a tale principio. L'incarico a tali soggetti di operare in rappresentanza e/o nell'interesse della cooperativa deve essere assegnato in forma scritta e prevedere una specifica clausola che vincoli all'osservanza dei principi etico-comportamentali adottati dalla Cooperativa. Il mancato rispetto di quanto sopra previsto potrà comportare la risoluzione, per inadempimento, del rapporto contrattuale.

Tutti i consulenti, fornitori e in generale qualunque soggetto terzo che agisca per conto della Cooperativa è individuato e selezionato con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio. Nella loro selezione la Cooperativa ha cura di valutare la loro competenza, reputazione, indipendenza, capacità organizzativa e idoneità alla corretta e puntuale esecuzione delle obbligazioni contrattuali e degli incarichi affidati.

Tutti i consulenti, fornitori e in generale qualunque soggetto terzo che agisca per conto della Cooperativa deve operare, sempre e senza eccezioni, con integrità e diligenza, nel pieno rispetto di tutti i principi di correttezza e liceità previsti dal codice etico dagli stessi eventualmente adottati.

Quando vengono richiesti allo Stato o ad altro ente pubblico od alle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti, tutti i soggetti coinvolti in tali procedure devono:

- attenersi a correttezza e verità, utilizzando e presentando dichiarazioni e documenti completi ed attinenti alle attività per le quali i benefici possono essere legittimamente ottenuti;
- una volta ottenute le erogazioni richieste, destinarle alle finalità per le quali sono state richieste e concesse.

Il responsabile dell'Area amministrazione e finanza deve curare che ogni operazione e transazione sia:

- legittima, coerente, congrua, autorizzata, verificabile;

- correttamente e adeguatamente registrata sì da rendere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento;
- corredata di un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, i controlli sulle caratteristiche e motivazioni dell'operazione e l'individuazione di chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Tutto il personale coinvolto nelle attività di formazione del bilancio o di altri documenti simili deve comportarsi correttamente, prestare la massima collaborazione, garantire la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite, l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni, segnalare i conflitti di interesse e non deve in alcun modo commettere o concorrere con altri a commettere violazioni penali della normativa tributaria (art. 25-quinquiesdecies D.lgs. n. 231 / 2001).

Gli Amministratori comunicano al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione della Cooperativa, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata.

Gli Amministratori ed i loro collaboratori:

- nella redazione del bilancio, di comunicazioni al mercato o di altri documenti simili devono rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria con verità, chiarezza e completezza;
- devono rispettare puntualmente le richieste di informazioni da parte del Collegio sindacale e facilitare in ogni modo lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione;
- presentare all'Assemblea atti e documenti completi e corrispondenti alle registrazioni contabili;
- fornire agli organi di vigilanza informazioni corrette e complete sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria;
- monitorare l'evoluzione del piano normativo di riferimento, anche con il supporto di consulenti esterni, al fine di garantire l'adeguamento alle nuove leggi in materia fiscale;
- effettuare controlli volti ad assicurare l'accuratezza e la completezza delle informazioni utilizzate per il calcolo delle imposte;
- monitorare costantemente gli adempimenti di legge, al fine di evitare ritardi e imprecisioni nella presentazione di dichiarazioni e/o documenti fiscali;
- controllare la completezza e l'accuratezza delle imposte pagate e i crediti maturati nei confronti dell'erario.

Può tenere contatti con la stampa solo il personale autorizzato diffondendo notizie sulla Cooperativa rispondenti al vero nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

È fatto obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza a titolo non esaustivo:

- ogni violazione o sospetto di violazione del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico e delle Linee di Condotta;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, di cui si venga ufficialmente a conoscenza, riguardanti illeciti e/o ipotesi di reato di cui al Decreto legislativo 231/2001 con rischi di impatto aziendale.

La Cooperativa adotta e promuove un sistema interno di segnalazione di condotte illecite (c.d. "Whistleblowing") e comportamenti lesivi degli interessi della Cooperativa prevedendo canali dedicati attraverso i quali tutti i portatori di interesse a cui si applica il presente Codice possono rivolgere le proprie segnalazioni, in merito a sue eventuali violazioni, direttamente all'OdV, che provvede, come da apposita procedura, a:

- 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, dall'OdV e da AURORA DOMUS 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 da parte dello stesso, e fatti salvi gli obblighi di legge.

9.2 Area del “non fare”

Nei rapporti con rappresentanti della Pubblica Amministrazione, sia italiani che di altri paesi, è fatto divieto di:

- promettere od offrire loro (od a loro parenti, affini, amici, ecc.) denaro, doni od omaggi salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore (ad es. non sono di modico valore viaggi e soggiorni, iscrizioni a circoli, ecc.);
- esaminare o proporre opportunità di impiego di rappresentanti della Pubblica Amministrazione (o loro parenti, affini, amici, ecc.), e/o opportunità commerciali o di qualsiasi altro genere che possano avvantaggiarli a titolo personale;
- promettere od offrire a rappresentanti della Pubblica Amministrazione (o loro parenti, affini, amici, ecc.) la prestazione di consulenze e/o altri servizi che possano avvantaggiarli a titolo personale;
- effettuare spese di rappresentanza ingiustificate e con finalità diverse dalla mera promozione dell'immagine aziendale;
- promettere o fornire, anche tramite “terzi”, lavori/servizi di utilità personale (ad es. opere di ristrutturazione di edifici da loro posseduti o goduti – o posseduti o goduti da loro parenti, affini, amici, ecc.);
- fornire o promettere di fornire, sollecitare od ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una od entrambe le parti;
- favorire, nei processi d'acquisto, fornitori e sub-fornitori in quanto indicati dai rappresentanti stessi della Pubblica Amministrazione come condizione per lo svolgimento successivo delle attività (ad es. affidamento della commessa, concessione del finanziamento agevolato, concessione della licenza).

Tali azioni e comportamenti sono vietati se fatti sia direttamente dalla Cooperativa tramite il proprio personale, sia tramite persone che agiscano per conto di questa. Inoltre, nei confronti della Pubblica Amministrazione, è fatto divieto di:

- esibire documenti/dati falsi od alterati;
- sottrarre od omettere documenti veri;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore nella valutazione tecnico-economica dei prodotti e servizi offerti/forniti;
- omettere informazioni dovute, al fine di orientare indebitamente a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione;
- tenere comportamenti comunque intesi ad influenzare indebitamente le decisioni della Pubblica Amministrazione;
- farsi rappresentare da consulenti o da soggetti “terzi” quando si possano creare conflitti d'interesse;
- abusare della posizione di incaricato di pubblico servizio per ottenere utilità a vantaggio

personale o della Cooperativa.

In generale, è fatto divieto di assumere alle dipendenze della Cooperativa ex dipendenti della Pubblica Amministrazione che abbiano partecipato personalmente e attivamente ad una trattativa d'affari o abbiano avallato le richieste effettuate alla Pubblica Amministrazione dalla Cooperativa o da società controllate, collegate della medesima o sottoposte a comune controllo con la medesima.

Nel corso dei processi civili, penali o amministrativi, è fatto divieto di intraprendere, direttamente o indirettamente, alcuna azione illecita che possa favorire o danneggiare una delle parti in causa.

Agli Amministratori è fatto divieto di:

- restituire i conferimenti ai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, e di effettuare riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve non distribuibili a termini di legge;
- far acquistare o far sottoscrivere dalla Cooperativa azioni o quote sociali, emesse dalla Cooperativa o dalla società controllante, fuori dei casi consentiti dalla legge;
- formare od aumentare fittiziamente il capitale della Cooperativa mediante operazioni non consentite dalla legge.

Inoltre, è fatto divieto di:

- ostacolare le funzioni di controllo dei soci, della società di revisione, dell'Organismo di Vigilanza;
- cagionare lesioni all'integrità del patrimonio sociale ed effettuare operazioni in danno dei creditori;
- influenzare l'Assemblea dei soci, diffondere notizie false sulla Cooperativa.

Agli Amministratori ai Sindaci ai soci e al personale è fatto divieto di:

- acquistare, vendere o compiere altre operazioni su strumenti finanziari, direttamente o indirettamente, per conto proprio o di terzi, utilizzando informazioni privilegiate (per tali intendendosi – ai sensi dell'art. 181 del D.lgs. 58/1998 – le informazioni di carattere preciso, che non sono state rese pubbliche, concernenti, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti);
- strumenti finanziari o uno o più strumenti finanziari, che, se rese pubbliche, potrebbero influire in modo sensibile sui prezzi di tali strumenti finanziari);
- raccomandare o indurre altri a effettuare le operazioni di cui sopra sulla base di informazioni privilegiate;
- comunicare a terzi informazioni privilegiate al di fuori della normale attività lavorativa.

In generale è fatto inoltre divieto di diffondere notizie false o fuorvianti ovvero porre in essere operazioni simulate o altri artifici che siano idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari ovvero a fornire indicazioni false e fuorvianti in merito agli stessi.

I soci, dipendenti e i consulenti, fornitori e in generale qualunque soggetto terzo che agisca per conto della Cooperativa devono astenersi da qualunque comportamento lesivo dell'immagine della Cooperativa.

Tutti i consulenti, fornitori e in generale qualunque soggetto terzo che agisca per conto della Cooperativa è tenuto ad evitare qualunque situazione di conflitto di interessi con la stessa, obbligandosi in caso di conflitto a segnalarlo immediatamente alla Cooperativa.

È fatto divieto a tutti i consulenti, fornitori e in generale qualunque soggetto terzo che agisca per conto della Società di compiere qualunque atto che sia o possa essere considerato contrario a leggi e/o a regolamenti vigenti, anche nel caso in cui da tale comportamento derivi o possa, anche solo in astratto,

derivare un qualunque vantaggio o interesse per la Cooperativa.

9.3 Diffusione del Codice etico e di comportamento

AURORA DOMUS si impegna a diffondere con mezzi adeguati la conoscenza dei principi contenuti nel presente Codice Etico, in particolare il documento oltre ad essere consultabile sul sito internet, è affisso in copia nei locali della sede legale e nei locali delle sedi decentrate.

9.4 Aggiornamento del Codice etico e di comportamento

Al fine di mantenere i contenuti del presente Codice costantemente adeguati alla normativa in vigore ed alla organizzazione aziendale, AURORA DOMUS provvede a revisionare il documento con frequenza almeno annuale. Ciascun lavoratore può presentare proposta di modifica o richiesta di aggiornamento direttamente ai componenti dell'Organismo di Vigilanza incaricato di valutare le proposte ricevute e di provvedere alla revisione annuale del documento.

10. VIOLAZIONI E SANZIONI

La violazione delle norme e la non osservanza dei principi contenuti nel presente Codice, nonché delle procedure previste dal Modello 231 adottato dalla Cooperativa, ledono il rapporto di fiducia instaurato con AURORA DOMUS e comportano di conseguenza l'attuazione di azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. Per i dipendenti, soci e dirigenti l'osservanza del presente Codice fa parte delle obbligazioni contrattuali derivanti dal rapporto di lavoro. Per i lavoratori autonomi, fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con AURORA DOMUS (es. ATI, subappaltatori, ecc.), l'osservanza del Codice Etico e di comportamento fa parte delle obbligazioni contrattuali.

La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata da AURORA DOMUS è indipendente dalla valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione del reato. Tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti a segnalare tempestivamente al proprio Referente/coordinatore/responsabile operativo o direttamente all'Organismo di Vigilanza qualsiasi violazione del Codice e qualsiasi comportamento che non appaia conforme alle buone regole dell'agire fornendo tutte le informazioni in proprio possesso.

AURORA DOMUS ha predisposto specifica procedura interna per l'effettiva verifica della sussistenza della violazione; tale procedura garantisce il diritto al contraddittorio, la libertà di difesa e la privacy della persona coinvolta. L'accertamento di una violazione costituisce un inadempimento agli obblighi contrattuali e comporta la comminazione di una sanzione o di una penale e nei casi più gravi può comportare la risoluzione contrattuale e /o l'avvio di una iniziativa legale.

L'entità della sanzione deve essere comunque proporzionata alla gravità della violazione contestata ed accertata e comunque conforme a quanto previsto dal "Sistema Sanzionatorio" di AURORA DOMUS.

10.1 Violazione da parte dei dipendenti/soci/dirigenti

Qualsiasi provvedimento sanzionatorio rispetta le procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e le sanzioni previste dai CCNL di riferimento.

10.2 Violazione da parte dei lavoratori autonomi, fornitori, o altri soggetti

Qualora la violazione ai principi etici fosse invece posta in essere da un lavoratore autonomo, un fornitore, o altro soggetto avente rapporti contrattuali con AURORA DOMUS, viene prevista, tra le varie sanzioni la risoluzione del Contratto.