



Sistema di Responsabilità Organizzativa 231/01

Codice di Comportamento 231/01

Integrato con linee di condotta POLICY PSAS

COMIN
COOPERATIVA SOCIALE DI SOLIDARIETÀ ONLUS
Via E. Fonseca Pimentel, 9
20127 Milano

approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione del 26 febbraio 2026

Indice

Premessa	2
Scopi del Codice di Comportamento 231/01	2
Destinatari del Codice di Comportamento	4
1. NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO	4
1.1 Lotta ai comportamenti illeciti	4
1.2 Conflitto di interessi	4
1.3 Regali, omaggi ed altre utilità	5
1.4 Correttezza e trasparenza del governo e della gestione	5
1.5 Comunicazione verso gli interlocutori	6
1.6 Comportamenti pubblici e presenza sui media e social media	7
1.7 Sicurezza e salute al lavoro	7
1.8 Sicurezza degli strumenti informatici e dei loro contenuti	7
1.9 Ripudio di ogni forma di attività criminale	8
1.10 Tutela della concorrenza e trasparenza nelle transazioni commerciali	8
1.11 Tutela del patrimonio aziendale	9
1.12 Tutela della privacy e riservatezza	9
1.13 Tutela ambientale	9
1.14 Tutela del diritto d'autore	10
1.15 Utilizzo dei marchi e dei segni di riconoscimento	10
2. NORME DI COMPORTAMENTO VERSO SPECIFICI INTERLOCUTORI	10
2.1 Norme nei confronti della Pubblica Amministrazione	10
2.2 Norme nei confronti dei destinatari dei servizi e degli interventi	11
2.3 Norme nei confronti di dipendenti e collaboratori	11
2.4 Norme nei confronti di partner e fornitori	13
2.5 Norme nei confronti della comunità locale	13
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	14
3.1 Composizione e nomina	14
3.2 Compiti	14
3.3 Modalità di funzionamento	15
3.4 Doveri di informazione e segnalazione e tutela di chi segnala	15
4. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	16
4.1 Obiettivi del sistema disciplinare e sanzionatorio	16
4.2 Criteri per l'applicazione delle sanzioni	16
4.3 Vincoli disciplinari e sanzioni verso i soci	16
4.4 Misure nei confronti dei Lavoratori	16
4.5 Misure nei confronti di Volontari, Tirocinanti, Stagisti e Lavoratori di Pubblica Utilità (LPU)	17
4.6 Misure nei confronti delle Figure Responsabili	18

CODICE DI COMPORTAMENTO 231/01

Sistema di Responsabilità Organizzativa 231/01

4.7 Misure nei confronti degli Amministratori e del Revisore Contabile	18
4.8 Misure nei confronti di Fornitori e Organizzazioni partner	18
4.9 Misure nei confronti dei Membri dell'Organismo di Vigilanza	19
5. EVOLUZIONE E MIGLIORAMENTO DEL CODICE	19

Premessa

Scopi del Codice di Comportamento 231/01

Il presente Codice di Comportamento 231/01 (da qui in poi denominato “Codice”) formalmente approvato dall'Assemblea dei Soci di *Comin*, definisce le indicazioni fondamentali in tema di responsabilità organizzativa che la Cooperativa stabilisce siano rispettate nello svolgimento delle proprie attività, nei rapporti interni e nelle relazioni con i diversi interlocutori. Più in specifico, esso:

- chiarisce sinteticamente i principi che stanno alla base e orientano le azioni di amministratori, responsabili e operatori della Cooperativa *Comin*,
- definisce in dettaglio le modalità di comportamento richieste a chi lavora, collabora o – più in generale – ha rapporti strutturati con la Cooperativa.

Lo scopo fondamentale del Codice è perciò quello di impegnare l'intera organizzazione a operare in una prospettiva di correttezza, prevenendo le condotte illecite e irresponsabili.

Principi, impegni e indicazioni di comportamento vengono assunti ad integrazione dei vincoli deontologici propri delle diverse figure professionali che operano nella Cooperativa *Comin* o vi collaborano, delle leggi vigenti e degli accordi contrattuali stabiliti.

Il Codice presenta una serie di indirizzi generali a cui attenersi nello svolgimento delle attività interne (amministrative, gestionali, operative). In assenza di disposizioni specifiche, i destinatari del Codice devono quindi attenersi (o far in modo che i propri collaboratori e interlocutori si attengano) a modalità di comportamento coerenti con gli indirizzi contenuti nel Codice stesso e con le norme di legge vigenti.

Nel declinare principi e regole di comportamento, il presente Codice risponde alle richieste riguardanti la responsabilità amministrativa delle organizzazioni contenute nel Decreto Legislativo 231/2001 e successive modifiche e integrazioni. Per questo, il Codice di Comportamento risulta essere parte integrante del Modello di Organizzazione e di Gestione della Cooperativa *Comin*, previsto dagli articoli 6 e 7 dello stesso Decreto Legislativo.

Destinatari del Codice di Comportamento

Il Codice è rivolto a:

- Soci/e della Cooperativa *Comin*;
- Membri del Consiglio di Amministrazione e Revisori contabili,
- Responsabili e operatori dipendenti della Cooperativa;
- Persone che collaborano a vario titolo con la Cooperativa;
- Destinatari dei servizi e degli interventi;
- Familiari, care-giver e amministratori di sostegno dei destinatari;
- Organizzazioni partner nel contesto di attività e azioni progettuali;
- Soggetti con cui la Cooperativa sviluppa relazioni sul territorio;
- Fornitori di beni e servizi;
- Membri dell'Organismo di Vigilanza.

Questi destinatari sono tenuti a conoscere i principi, le indicazioni e le disposizioni contenute nel Codice e a rispettarle nelle attività che essi condividono e nei rapporti che sviluppano con la Cooperativa *Comin*. Nel caso del personale dipendente della Cooperativa, l'osservanza delle disposizioni del Codice costituisce parte integrante ed essenziale degli obblighi sottoscritti con il contratto di lavoro.

La violazione del Codice costituisce inadempimento che può dar luogo a sanzioni disciplinari, così come previste dal sistema sanzionatorio incluso nel Modello Organizzativo di *Comin*.

1. NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO

In questa parte del Codice vengono presentate le **norme generali di comportamento**. Si tratta di prescrizioni vincolanti per la Cooperativa e per i suoi collaboratori in ogni situazione, indipendentemente dal tipo di interlocutore o di relazioni che coinvolgono l'organizzazione.

1.1 Lotta ai comportamenti illeciti

La Cooperativa *Comin* si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a favorire la legittimità delle azioni e la correttezza dei comportamenti, in modo tale da prevenire ed evitare la commissione di illeciti.

Prima di ogni altra indicazione, la Cooperativa *Comin* vieta dunque a tutti i destinatari del Codice di mettere in atto comportamenti che implicino l'infrazione di norme, leggi e direttive regionali, nazionali o internazionali, oppure di regolamenti interni ed esterni.

Riguardo a questo punto, la Cooperativa si impegna a diffondere e a far conoscere a tutti i suoi interlocutori le normative e le regole essenziali a cui è importante attenersi.

1.2 Conflitto di interessi

Nel contesto della loro collaborazione con la Cooperativa *Comin* amministratori, responsabili, dipendenti e collaboratori perseguono gli obiettivi e gli interessi generali dell'organizzazione.

Per questo, tutti devono segnalare tempestivamente ai propri referenti organizzativi (che a loro volta segnalano al Consiglio di Amministrazione) situazioni o attività nelle quali loro stessi o i loro famigliari o conviventi siano titolari di interessi in conflitto con quelli della Cooperativa *Comin*.

I destinatari sono tenuti a rispettare le decisioni che in proposito vengono assunte dal Consiglio di Amministrazione.

Inoltre nessun dipendente o collaboratore può svolgere a titolo privato o su incarico di altra organizzazione, senza previa autorizzazione di *Comin*, attività lavorativa o volontaria per enti pubblici, organizzazioni o privati per cui egli già svolga attività professionale in virtù di un incarico affidato da *Comin*. Chi ricevesse tale richiesta, deve immediatamente renderla nota al proprio coordinatore e al referente di UT, in modo che *Comin* possa analizzare la situazione e fornire indicazioni in merito. Il dipendente o collaboratore è tenuto a rispettare le decisioni che in proposito vengono assunte dalla cooperativa.

1.3 Regali, omaggi ed altre utilità

Agli amministratori, responsabili, dipendenti e collaboratori di *Comin* è vietato offrire direttamente o indirettamente denaro, regali, o benefici di qualsiasi natura a titolo personale o per conto della cooperativa ad amministratori, dirigenti, funzionari o impiegati della Pubblica Amministrazione o di altre organizzazioni (comprese le organizzazioni partner e le imprese fornitrici) allo scopo di trarre indebiti vantaggi o influenzare l'autonomia di giudizio dell'interlocutore.

Atti di cortesia, come omaggi e forme di ospitalità con rappresentanti della Pubblica Amministrazione, Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio sono consentiti purché di modico valore e tali da poter essere considerati usuali in relazione all'occasione. Eventuali spese che la Cooperativa *Comin* destini ad atti di cortesia, omaggi o forme di ospitalità devono sempre essere autorizzate secondo specifiche procedure organizzative e documentate in modo adeguato.

A tutti i dipendenti e collaboratori della Cooperativa *Comin*, sia che svolgano la propria attività lavorativa come semplici professionisti, sia che ricoprano nello svolgimento della propria attività lavorativa il ruolo di Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio, non è consentito accettare la promessa o ricevere indebitamente denaro, beni o altri vantaggi da parte di chiunque, ed in particolare da parte dei destinatari dei servizi erogati, in occasione di qualsiasi attività che riguarda la realizzazione di servizi pubblici affidati alla Cooperativa.

Qualora un destinatario del Codice riceva da parte di un Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio, o in ogni caso da un soggetto terzo, richieste esplicite o implicite di benefici, oppure atti di

cortesie, omaggi o forme di ospitalità, ne informa immediatamente il proprio referente organizzativo (che a sua volta segnala la cosa al CdA) per le iniziative del caso.

Ad amministratori e responsabili di *Comin* è inoltre vietato ricevere regali o denaro o altra utilità da committenti (sia pubblici che privati) in cambio di modalità “compiacenti” di svolgere un servizio della cooperativa, cioè con modalità che vadano oltre quelle indicate nel contratto di servizio.

1.4 Correttezza e trasparenza del governo e della gestione

La Cooperativa *Comin* persegue le proprie finalità nel rispetto della legge, dello Statuto e dei regolamenti interni. Assicura il corretto funzionamento degli organi di governo e di controllo. Salvaguarda l'integrità del capitale sociale dei soci e il patrimonio della società.

Ogni azione riguardante il governo e la gestione della Cooperativa deve essere registrata adeguatamente, in modo che sia possibile attuare controlli periodici che:

- attestino contenuti e motivazioni delle scelte e delle azioni;
- individuino i soggetti che hanno deciso, autorizzato, eseguito, registrato e verificato tali azioni.

Le scritture contabili devono dare una corretta e fedele rappresentazione della situazione patrimoniale, economico-finanziaria e dell'attività di gestione della Cooperativa *Comin*. Esse devono essere tenute in modo accurato, completo e devono essere aggiornate tempestivamente, nel rispetto delle norme specifiche alle quali la Cooperativa è sottoposta in materia di contabilità.

A questo fine i dipendenti coinvolti nella redazione delle scritture contabili devono assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché la accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

I bilanci e le altre comunicazioni sociali e gli altri rendiconti previsti dalla legge devono essere redatti con chiarezza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione complessiva della Cooperativa, in particolare quella patrimoniale e finanziaria.

Il revisore contabile della Cooperativa *Comin* e gli eventuali consulenti devono ispirare il proprio comportamento a principi di onestà, correttezza, indipendenza e continuità. Nelle relazioni o in altre comunicazioni che redigono, devono attestare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Cooperativa in modo veritiero, puntuale e completo di tutte le informazioni necessarie e utili alla piena comprensione dei dati e dei fatti.

Agli amministratori e ai soci della Cooperativa *Comin* è vietato:

- porre in essere una condotta simulata o fraudolenta finalizzata a determinare la maggioranza in Assemblea allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto;
- impedire od ostacolare, attraverso l'occultamento di documenti o di altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci o agli organi sociali;
- impedire od ostacolare, attraverso l'occultamento di documenti o di altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di revisione e/o di controllo attribuite a Autorità Pubbliche di Vigilanza.

In occasione di verifiche e di ispezioni da parte di Autorità Pubbliche competenti, è richiesto ad un tempo un atteggiamento di disponibilità e di collaborazione e di tutela dell'organizzazione, nei limiti e secondo le indicazioni delle leggi vigenti.

Agli amministratori e ai responsabili della Cooperativa *Comin* è inoltre vietato:

- costituire riserve finanziarie occulte e non finalizzate (fondi neri);
- restituire, anche mediante condotte dissimulate, i conferimenti effettuati dai soci o liberarli dall'obbligo di eseguire gli eventuali conferimenti richiesti, al di fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti, destinati a riserva o distribuire riserve indisponibili;
- ogni genere di operazione che possa cagionare danno, ai soci, ai lavoratori, al patrimonio della Cooperativa, ai creditori.

La cooperativa si impegna infine a rispettare i limiti di legge riguardo all'utilizzo del denaro contante per transazioni economiche, e in questa prospettiva si impegna quindi ad ampliare l'utilizzo di pagamenti attraverso strumenti che consentano transazioni elettroniche.

1.5 Comunicazione verso gli interlocutori

La Cooperativa *Comin* comunica con i propri interlocutori con correttezza.

Agli amministratori, ai responsabili, ai dipendenti e ai collaboratori è richiesto il rispetto della necessaria riservatezza riguardo alle strategie aziendali, ed è al contempo vietato diffondere – internamente e all'esterno – notizie false sulla Cooperativa, sulle sue scelte e sulle sue attività. Le comunicazioni ufficiali devono sempre essere validate da figure che hanno funzioni di direzione o di coordinamento.

Esse devono rispettare le leggi, le normative, le regole, le pratiche di condotta professionale, e devono mirare alla chiarezza, alla trasparenza, alla tempestività e alla salvaguardia delle informazioni riguardanti dati sensibili.

Ciascun amministratore, coordinatore socio o volontari (esclusi i casi di rappresentanza legittima connessi alla carica, previsti dal Codice Civile e dallo Statuto) può parlare in nome e per conto di *Comin* solo se espressamente autorizzato dagli organi della cooperativa.

La partecipazione a incontri di rete da parte di soci o lavoratori di *Comin* deve essere preventivamente condivisa con l'équipe e/o il coordinatore del servizio coinvolto nella rete stessa. Eventuali incarichi di rappresentanza per conto di *Comin* presso tavoli tecnico-operativi, contesti istituzionali, organizzazioni di primo o secondo livello devono essere autorizzati dal CdA o dal CUT coinvolto, così come eventuali candidature a svolgere funzione di rappresentanza in nome e per conto di aggregazioni di organizzazioni del Terzo Settore.

In termini più generali, *Comin* ritiene importante che i propri lavoratori (sia in ruoli di responsabilità che coinvolti in ruoli operativi) siano consapevoli di ricoprire – nello svolgimento della propria funzione tecnico-professionale – un ruolo politico nei confronti della Pubblica Amministrazione e dei suoi responsabili e/o operatori, riguardo alla funzione pubblica che il lavoro socio-educativo comporta.

1.6 Comportamenti pubblici e presenza sui media e social media

La cooperativa *Comin* chiede ai propri amministratori, responsabili, dipendenti e collaboratori:

- nei casi in cui essi partecipino (anche nella propria vita privata) ad eventi o manifestazioni pubbliche e/o trasmissioni radio / televisive;
- nei casi in cui essi siano presenti, interagiscano ed esprimano posizioni sui social network;

di tenere conto e di valutare con attenzione i possibili effetti e riverberi di tale partecipazione e/o presenza sul ruolo professionale che essi svolgono in cooperativa. Ciò al fine di prevenire ed evitare situazioni di conflitto, inadeguatezza o anche semplice inopportunità tra immagine pubblica e funzione professionale svolta. In caso di incertezza o dubbio, *Comin* chiede che la persona si consulti nel merito con il coordinatore della cooperativa.

Sempre in questa prospettiva, *Comin* chiede inoltre ai propri amministratori, responsabili, dipendenti e collaboratori di prestare attenzione alla coerenza tra le posizioni e i comportamenti assunti in contesti ed occasioni pubbliche e le linee essenziali relative alla cultura sociale e organizzativa di *Comin* (esprese essenzialmente nel Documento di Identità e nel Codice Etico del Lavoro della cooperativa).

1.7 Sicurezza e salute al lavoro

Avendo come obiettivo la tutela della salute dei lavoratori e di tutti coloro indicati dal D. Lgs 81/2008, ed inoltre il miglioramento continuo dei propri standard in tema di sicurezza, la Cooperativa *Comin* promuove azioni concrete e continue per la sicurezza e la salute sul lavoro. In particolare si impegna:

- al pieno rispetto della normativa nazionale e comunitaria relativa a salute e sicurezza sul lavoro;
- alla sensibilizzazione e formazione dei dipendenti e dei collaboratori affinché nello svolgimento delle attività adottino le misure più adeguate per minimizzare i rischi di infortunio.

Nell'assumere le proprie decisioni a qualunque livello operativo la Cooperativa *Comin* fa riferimento ai principi fondamentali desunti dalla Direttiva Europea 89/391 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, così individuati:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro al lavoratore, in particolare per quanto concerne l'impostazione metodologica del lavoro e la scelta e l'utilizzo delle attrezzature;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri tecnica, organizzazione del lavoro, condizioni di lavoro, relazioni sociali e influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

1.8 Policy interna relativa a PSAS

Comin cooperativa sociale di solidarietà applica una politica di tolleranza zero nei confronti dello sfruttamento e dell'abuso sessuale (SAS) e si impegna a creare e mantenere un ambiente sicuro, libero da SAS, e ad adottare – attraverso un apposito documento interno POLICY PSAS – misure appropriate attraverso un solido quadro di Protezione e Prevenzione dello Sfruttamento degli Abusi Sessuali (PSAS), comprese misure di prevenzione e risposta. Vengono stabiliti standard minimi per assistere e proteggere i/le beneficiari/e dallo sfruttamento e dagli abusi sessuali.

Tutti i principi e le norme stabiliti nella POLICY PSAS devono essere sempre attuati, nel contesto dell'attività lavorativa di *Comin*, senza eccezioni, indipendentemente da luogo, grado, tipo o durata dell'incarico.

Comin adotta al proprio interno i 6 principi fondamentali redatti dall'Inter Agency Standing Committee (IASC), che riportiamo di seguito:

1. In riferimento alla normativa vigente in merito ai contratti di lavoro, alle leggi specifiche riguardo lo Sfruttamento e Abusi Sessuali, e alle clausole contrattuali stipulate con COMIN COOPERATIVA SOCIALE DI SOLIDARIETÀ in riferimento alla PSAS, sono oggetto di azioni disciplinari e risoluzione di qualsiasi contratto, accordo, protocollo d'intesa o qualsiasi altra forma di collaborazione e impegno, tutti quei soggetti (il personale, i soci, i consulenti, i volontari, i fornitori, i partner...) che hanno avuto in COMIN COOPERATIVA SOCIALE DI SOLIDARIETÀ comportamenti legati allo Sfruttamento e Abuso Sessuale, durante l'orario di lavoro, e in ogni caso entro il contesto lavorativo.
2. L'attività sessuale con minorenni (persone di età inferiore a 18 anni) è vietata entro l'ambito di intervento professionale e volontario di *Comin*, inteso in senso ampio. La convinzione errata relativa all'età di un minore non è considerata una valida difesa.
3. È assolutamente vietato lo scambio di denaro, lavoro, beni o servizi in cambio di sesso, inclusi favori sessuali o altre forme di comportamento umiliante, degradante o di sfruttamento nei confronti di beneficiari/e.
4. È vietata qualsiasi relazione sessuale tra coloro che forniscono servizi di assistenza e protezione e chi beneficia di tale assistenza e protezione che implichi un uso improprio dell'autorità o posizione di potere. Tali relazioni mettono a repentaglio la credibilità e l'integrità del servizio.
5. Il personale di COMIN COOPERATIVA SOCIALE DI SOLIDARIETÀ deve segnalare qualsiasi rischio potenziale di SAS, e confrontare potenziali situazioni a rischio di SAS o comunque qualsiasi cattiva condotta.
6. I/le dirigenti, i/le dipendenti, i/le consulenti, i/le soci/e e i partner di COMIN COOPERATIVA SOCIALE DI SOLIDARIETÀ sono obbligati a creare e mantenere un ambiente che prevenga lo sfruttamento, l'abuso e le molestie sessuali e promuova l'attuazione di questa Policy. I/le responsabili a tutti i livelli hanno particolari responsabilità nel sostenere e sviluppare sistemi

che mantengano questo ambiente.

Comin cooperativa sociale di solidarietà si impegna a sostenere le vittime, migliorare la capacità di salvaguardia, denuncia, indagine, risposta e prevenzione dello sfruttamento e degli abusi sessuali. Si impegna altresì a definire delle procedure di denuncia e/o segnalazione chiare e sicure per vittime di SAS.

1.9 Sicurezza degli strumenti informatici e dei loro contenuti

Amministratori, responsabili, dipendenti e collaboratori della Cooperativa *Comin* devono utilizzare i computer, le connessioni telematiche, il sistema informatico aziendale, al solo scopo di svolgere i compiti e/o le mansioni lavorative loro assegnate, evitando ogni uso improprio o abuso di tali strumenti.

La Cooperativa *Comin* in particolare vieta di:

- introdursi abusivamente nel sistema informatico aziendale, oppure, attraverso i computer e/o le connessioni informatiche della Cooperativa stessa, introdursi abusivamente in sistema informatici esterni;
- produrre, riprodurre, diffondere, comunicare o consegnare abusivamente codici identificativi, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso al sistema informatico della Cooperativa o al sistema informativo di altri soggetti esterni pubblici o privati;
- diffondere virus o altri programmi dannosi che possano deteriorare, cancellare, alterare o distruggere informazioni, dati o programmi informatici (anche utilizzati dallo Stato, da enti pubblici o di pubblica utilità, e da organizzazioni private);
- utilizzare qualsiasi tipo di apparecchiatura che interferisca con la rete interna o esterna per bloccarne l'utilizzo o per danneggiarne il funzionamento e l'operatività;
- utilizzare i sistemi telematici aziendali per intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico esterno o intercorrenti tra più sistemi esterni.

Gli amministratori, responsabili, dipendenti e collaboratori della Cooperativa *Comin* sono inoltre tenuti a conservare con cura gli identificativi e le password di accesso ai sistemi informatici (interni o anche esterni) e a rinnovarle periodicamente nel rispetto delle disposizioni aziendali.

1.10 Ripudio di ogni forma di attività criminale

La Cooperativa *Comin* ripudia ogni forma di condotta criminale. Adotta perciò ogni misura che prevenga il coinvolgimento in fatti di criminalità organizzata e in attività eversive o di terrorismo.

A tal fine la Cooperativa si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti – siano essi persone fisiche o giuridiche – coinvolti in fatti o in azioni criminose, e a non finanziare né agevolare alcuna loro attività.

Inoltre la Cooperativa *Comin* vieta che amministratori, responsabili, dipendenti o collaboratori inducano le persone chiamate dall'autorità giudiziaria a non fornire dichiarazioni richieste o a fornire dichiarazioni false.

1.11 Tutela della concorrenza e trasparenza nelle transazioni commerciali

La Cooperativa *Comin* ricerca forme di concorrenza corrette e leali come elemento di sviluppo. Agli amministratori, ai responsabili, ai dipendenti e ai collaboratori della Cooperativa è vietato mettere in atto comportamenti contrari a una corretta e leale competizione tra le imprese. Ad essi è in particolare vietato agire la concorrenza attraverso minacce esplicite o anche implicite e non chiaramente espresse.

Le relazioni commerciali verso clienti e committenti devono essere improntate a principi di onestà, trasparenza e buona fede. Nella formulazione degli accordi contrattuali, la Cooperativa *Comin* garantisce che le clausole siano formulate in modo chiaro e comprensibile, mantenendo una condizione di corretto rapporto tra le parti.

La Cooperativa *Comin* predispone quanto è nelle sue possibilità per contrastare i fenomeni del riciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. A tale proposito,

adotta tutte le cautele in suo potere per verificare l'affidabilità di Clienti, Fornitori e Partner, nonché la legittima provenienza delle risorse economiche, dei beni e dei mezzi da questi utilizzati nell'ambito dei rapporti intercorrenti con la Cooperativa.

Gli amministratori, i responsabili, i dipendenti e i collaboratori *Comin* sono tenuti a rispettare e applicare le leggi antiriciclaggio, italiane e comunitarie, monitorando le proprie transazioni finanziarie, evitando rapporti commerciali con imprese a rischio o condannate, segnalando alle Autorità competenti ogni situazione che possa configurare un reato di questa natura.

1.12 Tutela del patrimonio aziendale

I destinatari del presente Codice sono chiamati a rispettare, tutelare e valorizzare il patrimonio della Cooperativa *Comin*, custodendo con cura beni e strumenti a loro affidati nell'ambito delle attività che essi svolgono per conto o a favore dell'organizzazione, utilizzandoli attraverso comportamenti responsabili, in linea con le finalità d'uso e le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo.

In particolare gli amministratori, i responsabili, i dipendenti e i collaboratori della Cooperativa *Comin* sono tenuti:

- a operare nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla legge e dalle procedure interne, per prevenire possibili danni a persone, cose, o all'ambiente;
- a utilizzare i beni di proprietà della Cooperativa, di qualsiasi tipo e valore, esclusivamente per scopi connessi all'esercizio dell'attività lavorativa (salvo diversa autorizzazione);
- a operare per ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce ai beni, agli strumenti e alle risorse presenti, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

La Cooperativa *Comin* vieta, salvo quando previsto da specifiche disposizioni regolamentari o da accordi formalizzati, l'utilizzo di beni o strumenti da parte di terzi o la cessione a terzi, anche temporaneamente.

1.13 Tutela della privacy e riservatezza

La Cooperativa *Comin* si impegna a tutelare la privacy e garantire la riservatezza nel trattamento dei dati personali di cui dispone, con speciale riguardo a quelli sensibili, conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente (decreto legislativo 196/2003). L'acquisizione, il trattamento e la conservazione di informazioni e di dati sensibili del personale o di altri interlocutori avviene secondo procedure interne definite, ponendo particolare cura a escludere che soggetti non autorizzati possano venire a conoscenza.

I destinatari del Codice devono assicurare la massima riservatezza riguardo a notizie e informazioni relative al patrimonio aziendale, inerenti le attività della Cooperativa, in particolare riguardo a servizi e interventi rivolti agli utenti, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure interne.

1.14 Tutela ambientale

Nell'ambito della propria attività, la Cooperativa *Comin* pone attenzione al tema della tutela e della salvaguardia dell'ambiente, impegnandosi per lo sviluppo sostenibile, anche attraverso:

- il costante monitoraggio dei processi organizzativi interni e delle attività operative sensibili;
- la progressiva individuazione di soluzioni operative che comportino il minore impatto ambientale possibile.

Tutte le attività aziendali devono venire svolte in modo conforme a quanto previsto dalle norme in materia ambientale.

Particolare attenzione deve essere rivolta alla raccolta differenziata dei rifiuti e alle attività da mettere in atto affinché essi siano avviati ad un corretto ed efficace smaltimento.

La Cooperativa *Comin* nell'ambito di propri processi di produzione che possano avere o provocare impatti ambientali (come definiti dalle normative) si impegna ad effettuare rilievi e analisi richieste, a porre in atto azioni di gestione e controllo sulle attività, sulle emissioni e sui rifiuti prodotti.

1.15 Tutela del diritto d'autore

La Cooperativa *Comin* si impegna a rispettare le norme relative al diritto d'autore e gli obblighi in materia di protezione delle opere d'ingegno, vietando agli amministratori, ai responsabili, ai dipendenti e ai collaboratori di:

- pubblicare sul sito web aziendale libri, articoli, fotografie, video o altre opere protette dal diritto d'autore;
- fotocopiare, duplicare e/o diffondere parti di testi (libri o articoli) protetti da diritti d'autore;
- utilizzare per scopi promozionali della Cooperativa testi, immagini o filmati protetti dal diritto d'autore;
- diffondere pubblicamente (senza autorizzazione della SIAE) brani musicali o proiettare pubblicamente video e/o film (o parti di essi) protetti da diritto d'autore in occasione di eventi pubblici organizzati dalla Cooperativa.

1.16 Utilizzo dei marchi e dei segni di riconoscimento

La Cooperativa *Comin* si impegna ad utilizzare simboli, loghi, marchi e/o segni di riconoscimento propri o di altre organizzazioni, enti e/o istituzioni solo in presenza di una autorizzazione che ne consenta l'utilizzo, e solo nei limiti e nelle forme specificate dall'autorizzazione stessa.

I loghi e i segni di riconoscimento propri della Cooperativa *Comin* – primo tra tutti la carta intestata – devono essere utilizzati in modo appropriato e in maniera coerente alle esigenze e interessi organizzativi.

2. NORME DI COMPORTAMENTO VERSO SPECIFICI INTERLOCUTORI

Questa parte del Codice di Comportamento esplicita **norme di comportamento particolari** in relazioni a diverse categorie di interlocutori. Si tratta di prescrizioni che la Cooperativa *Comin* ritiene vincolanti nei rapporti con determinate tipologie di interlocutori interni ed esterni. Per ciascuna tipologia sono indicati gli impegni che la Cooperativa *Comin* garantisce e gli impegni richiesti all'interlocutore.

2.1 Norme nei confronti della Pubblica Amministrazione

I rapporti tra la Cooperativa *Comin* e i rappresentanti o referenti della Pubblica Amministrazione:

- devono avvenire nel pieno rispetto delle disposizioni e dei vincoli di legge;
- devono essere improntati alla massima trasparenza, correttezza e tracciabilità;
- devono promuovere la collaborazione evitando ogni possibile comportamento collusivo.

Ai destinatari del Codice è vietato:

- con l'obiettivo di far ottenere alla Cooperativa erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti, oppure far conseguire concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi:
 - o presentare dichiarazioni non veritiere o documenti falsi,
 - o omettere informazioni dovute a Enti Pubblici locali, regionali, nazionali o comunitari,
 - o rappresentare in maniera artificiosa a referenti di Enti Pubblici fatti, situazioni, condizioni, che non corrispondono alla realtà;
- destinare a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati le somme ricevute da Enti e Organismi Pubblici locali, regionali, nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti a favore della Cooperativa;
- dare o promettere a referenti di Enti Pubblici denaro, beni o altri vantaggi al fine di acquisire indebitamente per conto della Cooperativa servizi o altre commesse, ottenere finanziamenti, acquisire o mantenere certificazioni ed autorizzazioni oppure conseguire il superamento di una verifica o di una valutazione;
- alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico di un Ente Pubblico, o

intervenire senza diritto su dati, informazioni o programmi in esso contenuti in occasione della richiesta o della rendicontazione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni dello stesso tipo, finalizzati a una determinata attività o acquisizione di un bene;

- falsificare documenti informatici in ambito pubblico ad interesse e vantaggio proprio o per la Cooperativa;
- occultare dati o informazioni disponibili sul sistema informatico interno (nascondere, modificare o cancellare) per eludere le ispezioni degli Enti di Vigilanza.

2.2 Norme nei confronti dei destinatari dei servizi e degli interventi – con integrazione indicazioni di PSAS

I destinatari del Codice, nello svolgimento della propria attività professionale, devono sempre agire nel pieno rispetto della dignità individuale di tutte le persone con cui entrano in contatto:

- rigettando e denunciando ogni forma di discriminazione basata sul genere, sull'identità o sull'orientamento sessuale, sulla nazionalità, sulla religione, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute e sulle condizioni economiche e sul livello di istruzione;
- ponendo attenzione alla salvaguardia della integrità fisica e psicologica delle persone, alla loro salute (anche sul livello strettamente sanitario e dell'alimentazione) e al loro benessere individuale, al rispetto della loro identità culturale e delle relazioni con altri e con il loro contesto di riferimento;
- evitando, contrastando e denunciando possibili situazioni di soggezione o sfruttamento (con particolare attenzione per quelle lavorative o sessuali, e per quelle connesse all'utilizzo di forme di contenzione);
- tutelando la loro immagine, evitandone ogni possibile riproduzione, manipolazione o diffusione, se non con l'esplicito consenso della persona stessa o di chi ne abbia la tutela o l'amministrazione di sostegno, e comunque nel pieno rispetto delle leggi in materia.

Le precedenti indicazioni di comportamento valgono in maniera particolare nel contesto delle relazioni che intercorrono con i destinatari dei servizi e degli interventi, in modo particolare se si tratta di minori o di persone in condizioni di fragilità personale e sociale.

Nella prospettiva della piena tutela di tutti i beneficiari dei servizi ed interventi realizzati da Comin, sia minori che adulti, e in conseguenza del fatto che Comin ha poi anche adottato una specifica POLICY PSAS (Protezione e Prevenzione dello Sfruttamento degli Abusi Sessuali) sono inoltre integrate alle precedenti le seguenti più dettagliate indicazioni di comportamento, in base alle quali tutti gli operatori e collaboratori della cooperativa Comin devono:

- evitare di colpire, aggredire fisicamente o abusare fisicamente o psicologicamente di ogni beneficiario;
- evitare di avere relazioni con i beneficiari che possano essere in qualche modo considerate di sfruttamento, maltrattamento o abuso, anche solo in forme implicite o meramente evocative;
- evitare di agire in modi che possano essere inadeguati, nocivi o che possano costituire un abuso o che possano porre i beneficiari a rischio di sfruttamento, maltrattamento o abuso, incluse prestazioni lavorative o di altra natura che ne comportino uno sfruttamento, ovvero anche un semplice degrado di immagine, incluso l'accattonaggio o l'adescamento sessuale anche solo in forme meramente evocative;
- evitare di utilizzare con i beneficiari un linguaggio scorretto, volgare, offensivo, dare suggerimenti o consigli inappropriati, offensivi o tali da costituire un abuso;
- evitare di comportarsi in maniera inappropriata o sessualmente provocante o in modo tale da poter essere impropriamente interpretabile in tal senso;
- evitare di realizzare direttamente o indirettamente, distribuire, diffondere o pubblicizzare con qualsiasi mezzo, anche telematicamente, materiale pornografico, implicito o esplicito, anche solo virtuale; detenere a titolo non professionale materiale pedopornografico o agire in modo da indurre o favorire il coinvolgimento di minorenni nella realizzazione di tali immagini;
- evitare di stabilire o intrattenere contatti con i beneficiari delle attività professionali, o nel

contesto di altro mandato ufficiale, se non per obiettivi inerenti le stesse attività, utilizzando strumenti di comunicazione online personali (e-mail, chat, social network, etc.). Andranno utilizzati esclusivamente strumenti e ambienti online di cui l'organizzazione è a conoscenza, preferibilmente linea telefonica fissa e cellulare di servizio per i contatti telefonici;

- evitare di permettere a uno o più i beneficiari con cui si hanno contatti professionali di dormire nella propria casa senza sorveglianza e autorizzazione preventiva del proprio diretto responsabile, o dell'autorità giudiziaria, salvo circostanze eccezionali;
- evitare di dormire nella stessa stanza o nello stesso letto con un i beneficiari con cui si lavora nelle strutture di accoglienza, salvo necessità derivanti dall'organizzazione del lavoro autorizzate dai responsabili, o altre circostanze eccezionali documentate, garantendo comunque come possibile la visibilità rispetto a terzi;
- evitare di adottare condotte di accudimento (es. pratiche igieniche) non rispettose dei livelli di autonomia e dell'integrità del beneficiario;
- evitare di dare denaro o beni o altre utilità ad un beneficiario al di fuori dei parametri e degli scopi stabiliti dalle attività progettuali o senza che il diretto responsabile dell'attività lavorativa ne sia a conoscenza;
- evitare di tollerare o partecipare a comportamenti con i beneficiari che siano illegali o offensivi o che mettano a rischio la loro sicurezza;
- evitare di agire in modo da far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare un beneficiario o perpetrare qualsiasi altra forma di maltrattamento emotivo;
- evitare di discriminare, o viceversa, privilegiare o favorire alcuni i beneficiari escludendone altri per ragioni di pregiudizio.

Questo elenco non è esaustivo o esclusivo. Il principio di base è che devono essere evitati comportamenti ed azioni che potrebbero essere inappropriati o potenzialmente abusivi nei confronti dei beneficiari. È altresì richiesto che tutti gli operatori e collaboratori della cooperativa Comin:

- siano vigili nell'identificare situazioni che possano comportare pericoli o danni per i beneficiari e sappiano anticiparle e gestirle, nelle forme e modalità consentite dalla policy PSAS e dalla legge;
- riportino ogni notizia di ragionevole sospetto circa un possibile abuso o maltrattamento verso un beneficiario afferente alle proprie attività professionali alle competenti autorità giudiziarie e/o istituzioni competenti nei casi previsti dalla Legge e attivando le procedure previste dal documento PSAS Policy;
- organizzino il lavoro ed il luogo del lavoro in modo tale da annullare e/o minimizzare pericoli o danni prevedibili di qualsiasi natura non solo per gli operatori, ma anche per gli utenti, con scrupolosa applicazione delle normative vigenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- siano per quanto possibile visibili o accessibili da altri adulti, mentre lavorano con i minorenni;
- assicurino la diffusione ed il mantenimento di una cultura di apertura che permetta al personale, ai volontari, ai beneficiari e ai beneficiari e a chi si prende cura di loro di sollevare e discutere con facilità ogni tipo di argomento e preoccupazione;
- si assicurino che i membri del personale sviluppino un senso di responsabilità riguardo al proprio operato in modo che azioni e comportamenti inappropriati o che possono generare abusi nei riguardi dei beneficiari non passino inosservati né vengano tollerati;
- comunichino ai beneficiari quale tipo di rapporto debbano aspettarsi di avere con il personale o con chi li rappresenta e facilitino la segnalazione di qualsiasi tipo di preoccupazione o disagio;
- valorizzino le capacità e le competenze dei beneficiari e discutano con essi dei loro diritti, di cosa sia accettabile e di cosa non lo sia e di cosa possono fare nel caso emerga un qualsiasi problema;
- rispettino i diritti dei beneficiari e li trattino in modo giusto, onesto e con dignità e rispetto;
- promuovano la partecipazione dei beneficiari in modo da sviluppare anche la loro capacità di autotutela.

2.3 Norme nei confronti di dipendenti e collaboratori

Nei rapporti con i propri dipendenti e collaboratori la Cooperativa *Comin* applica i principi di equità, eguaglianza e rispetto della persona. Tali principi si traducono più specificamente:

- nella tutela della dignità umana, con particolare riguardo alla integrità morale e fisica, disconoscendo e ripudiando ogni principio di discriminazione basato sul genere, sull'identità o sull'orientamento sessuale, sulla nazionalità, sulla religione, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute e sulle condizioni economiche e sul livello di istruzione;
- nella garanzia di un trattamento rispettoso in ogni situazione professionale e di lavoro, tutelando le persone da ogni illecito condizionamento, disagio, pregiudizio, isolamento o ostruzionismo, anche derivante da comportamenti posti in essere da colleghi o superiori;
- nella salvaguardia e valorizzazione delle differenze culturali;
- nel contrasto ad ogni forma di clientelismo, nepotismo o favoritismo;
- nel favorire la comunicazione e lo scambio tra ruoli e figure della cooperativa;
- nella promozione e sviluppo della professionalità, della conoscenza e in generale della persona.

RAPPORTI DI LAVORO

L'assunzione del personale e/o il conferimento di incarichi di collaborazione avviene mediante contratti formali scritti, in base alla corrispondenza tra i profili / competenze dei candidati con le esigenze aziendali. Non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare. La Cooperativa *Comin* si impegna ad assicurare le pari opportunità a tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste in sede di selezione e costituzione del rapporto di lavoro sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

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

Riguardo al personale dipendente, l'attribuzione di incarichi e/o responsabilità di coordinamento – decisa dal CdA, sentiti gli ambiti di lavoro – sono legati, oltre che alle norme stabilite dalla legge, ai regolamenti interni, al contratto di lavoro e a decisioni condivise di politica del lavoro:

- ai meriti professionali;
- ai risultati raggiunti, definiti sulla base di una valutazione interna del personale;
- alla capacità di esprimere comportamenti improntati ai principi indicati nel Codice Etico di Comin e nello Statuto.

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La Cooperativa *Comin* chiede a dipendenti e collaboratori di assumere comportamenti responsabili, e li promuove fornendo formazione, indicazioni e strumenti adeguati di prevenzione degli infortuni a salvaguardia della salute sul lavoro.

Ogni attività della Cooperativa e del singolo dipendente o collaboratore deve essere orientata dal rispetto e dalla tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, dal rispetto consapevole e scrupoloso delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa in tema sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni.

Dipendenti, collaboratori e volontari, nell'ambito delle loro mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi nei confronti di se stessi, dei colleghi e di terzi segnalando con tempestività situazioni potenzialmente rischiose che dovessero manifestarsi nell'ambito dei processi di lavoro.

Ogni lavoratore – indipendentemente da mansioni, compiti e livelli di responsabilità – deve in particolare prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro, osservando le disposizioni e le istruzioni impartite dai responsabili e dai preposti.

In tale prospettiva, Comin vieta in particolare:

- l'assunzione di alcool e sostanze psicotrope in ogni momento e in ogni attività di servizio, e durante la guida di automezzi negli spostamenti in itinere casa - lavoro - casa;
- l'utilizzo del telefono cellulare durante la guida di automezzi per ragioni di servizio o negli spostamenti in itinere casa - lavoro - casa, senza opportuni dispositivi di attivazione vocale, auricolari o viva voce.

Ogni lavoratore è inoltre chiamato a utilizzare correttamente le apparecchiature, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza. Ogni lavoratore deve altresì segnalare le inadeguatezze dei mezzi, dispositivi e apparecchiature nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui viene a conoscenza. Non deve rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo. Non deve compiere di propria iniziativa operazioni o attività che non siano di sua competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori. La Cooperativa si impegna (attraverso sistemi di prevenzione, gestione e controllo) a fornire supporto e a sanzionare comportamenti superficiali e scorretti e perciò potenzialmente dannosi.

2.4 Norme nei confronti di partner e fornitori

Il Codice di Comportamento si applica anche ai soggetti esterni alla Cooperativa *Comin* che collaborano in forme diverse al raggiungimento degli obiettivi. Nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, tali soggetti sono quindi tenuti al rispetto delle disposizioni del presente Codice.

La Cooperativa *Comin* richiede in particolare ai propri collaboratori esterni, partner e fornitori l'impegno attivo:

- al pieno rispetto della dignità individuale di tutte le persone a diverso titolo implicate nell'attività svolta;
- a porre attenzione alla salvaguardia della loro integrità fisica e psicologica, della loro identità culturale e delle loro dimensioni di relazione con gli altri e con il loro contesto di riferimento;
- a evitare e a contrastare ogni possibile situazione di soggezione o sfruttamento (compreso quello lavorativo o sessuale);
- ad attuare con completezza e coerenza la normativa in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile, alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, ai diritti di associazione e rappresentanza dei lavoratori.

Per quanto riguarda la gestione dei rapporti di appalto e di acquisizione di beni, servizi e competenze dall'esterno, la Cooperativa *Comin* applica procedure basate su parametri di concorrenza, obiettività, imparzialità, qualità del bene e/o del servizio, tempestività, equità nel prezzo, garanzie di assistenza e continuità.

In assenza dell'impegno formale a rispettare le norme del Codice, la Cooperativa *Comin* non definirà, non proseguirà o interromperà i rapporti con fornitori o partner. Nei contratti o negli accordi la Cooperativa *Comin* richiede la sottoscrizione di apposite clausole che confermino l'impegno per le controparti a conformarsi pienamente al presente Codice prevedendo, in caso di violazione:

- il richiamo al puntuale rispetto del Codice stesso,
- la sospensione del rapporto di partnership o fornitura,
- l'eventuale risoluzione del rapporto di partnership o di fornitura.

La Cooperativa *Comin* non effettua nei confronti dei fornitori pagamenti illeciti di alcun genere. I rapporti commerciali della Cooperativa sono improntati ai principi del rispetto delle norme e della correttezza dei rapporti. I pagamenti, leciti e debitamente autorizzati, vengono effettuati nelle corrette scadenze direttamente ai destinatari previsti. La Cooperativa si impegna a rendere tracciabili e verificabili i rapporti commerciali che intrattiene con i fornitori.

Ad Amministratori, responsabili, dipendenti e collaboratori della Cooperativa *Comin* è vietato chiedere o esigere da fornitori o da partner favori, doni o altre utilità, e neppure è consentito dare doni o promettere favori o vantaggi, neppure con l'intento di ottimizzazione i rapporti con la Cooperativa. L'accettazione di sponsorizzazione da parte di fornitori o partner di progetto o l'attivazione di sponsorizzazioni verso loro iniziative sono sempre almeno ratificate (se non deliberate) dal Consiglio di Amministrazione.

2.5 Norme nei confronti della comunità locale

La Cooperativa *Comin* si impegna a lavorare in modo tale da:

- conoscere e considerare con attenzione le richieste, le esigenze, le risorse e le opportunità del territorio nel quale opera;
- coltivare significative relazioni professionali e operative, comunicando e collaborando con continuità con i soggetti che in tale contesto svolgano un ruolo di servizio, di promozione e di sviluppo.

La Cooperativa *Comin* collabora con le istituzioni, le reti e le associazioni impegnate nel territorio, sviluppando con esse rapporti costruttivi volti alla promozione del benessere e favorendo la condivisione di esperienze e apprendimenti.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di vigilare sull'osservanza dei principi e delle indicazioni di comportamento del presente Codice di comportamento (e del Modello Organizzativo 231/01, di cui il Codice è parte), la cooperativa *Comin* ha costituito al proprio interno un Organismo di Vigilanza.

Di seguito sono indicate le principali caratteristiche e modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza. Informazioni più dettagliate sono contenute al capitolo 3 della parte generale del Modello Organizzativo della cooperativa.

3.1 Composizione e nomina

Per poter garantire un'effettiva attuazione e rispetto del Codice nel contesto delle attività della cooperativa, L'Organismo di Vigilanza deve possedere caratteristiche di autonomia e indipendenza, professionalità, continuità di azione, onorabilità.

Nel rispetto di questi criteri, la cooperativa *Comin* ha costituito al proprio interno un Organismo composto da:

- dott. **Graziano Maino**, in quanto professionista esperto di questioni organizzative, in particolare relative ai processi di governo, gestionali e operativi delle cooperative sociali no profit (prospettiva organizzativa);
- dott. **Sergio Quaglia**, in quanto referente interno (dipendente) di *Comin* delle attività relative alla progettazione, allo sviluppo e sostenibilità dell'organizzazione (prospettiva interna, raccordo tra l'OdV e l'organizzazione).

L'Organismo di Vigilanza della cooperativa *Comin* è nominato con atto del Consiglio di Amministrazione. Rimane in carica di norma per tre anni ed è rieleggibile.

3.2 Compiti

L'Organismo di Vigilanza della cooperativa *Comin* ha la funzione di:

- vigilare sull'osservanza del Codice di comportamento da parte di tutti i destinatari;
- valutare l'efficacia del Codice nel prevenire reati e comportamenti illeciti;
- aggiornare il Codice, per adeguarlo a possibili cambiamenti organizzativi e/o normativi;
- promuovere la conoscenza del Codice nei confronti dei destinatari;
- rendicontare al CdA di *Comin* circa le attività di vigilanza, verifica, aggiornamento svolte.

3.3 Modalità di funzionamento

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo: svolge cioè il suo ruolo senza dipendere da decisioni o indicazioni degli organi di governo della cooperativa. Al fine di vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del Codice, attiva verifiche in base alla propria discrezionalità oppure in seguito a segnalazioni ricevute.

Riguardo all'autonomia e ai poteri dell'Organismo di Vigilanza, occorre tuttavia precisare che:

- la responsabilità primaria riguardo al controllo delle procedure e delle attività dell'organizzazione è in ogni caso affidata al CdA e al Coordinatore;
- l'Organismo di Vigilanza non ha poteri coercitivi o sanzionatori nei confronti dei destinatari del Codice. Tali poteri sono demandati Al CdA.

Per le attività di indagine, analisi e controllo l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali. Le figure responsabili della gestione della cooperativa e i componenti degli organi di governo sono tenuti a fornire le informazioni in loro possesso, a seguito di richieste dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi critici. I componenti dell'Organismo devono garantire la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso e si devono inoltre astenere dal ricercare notizie riservate per fini estranei a quelli stabiliti dalla delibera di nomina.

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della cooperativa.

3.4 Doveri di informazione, segnalazione e tutela di chi segnala (Whistleblowing)

Tutti i destinatari del Codice (compresi collaboratori esterni, consulenti, fornitori e organizzazioni partner) sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni circostanza relativa:

- a comportamenti non in linea con le regole di condotta stabilite dal presente Codice;
- alla presumibile commissione di reati nel contesto dell'attività della cooperativa.

In particolare:

- i dipendenti e collaboratori di *Comin* devono segnalare le violazioni o deroghe delle procedure aziendali, delle indicazioni del Codice, nonché ordini ricevuti da superiori ritenuti in contrasto con la normativa vigente;
- le figure che hanno una funzione di coordinamento del personale hanno l'obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza le violazioni del Codice e/o delle norme di legge commesse dai dipendenti e collaboratori che a loro rispondono.

Gli obblighi di segnalazione riguardanti i soggetti non dipendenti dell'organizzazione – collaboratori, consulenti, fornitori, organizzazioni partner – sono specificati in apposite clausole inserite nei contratti o negli accordi scritti stipulati con la cooperativa.

La segnalazione tutelata (whistleblowing) è in un istituto volto a tutelare i segnalanti da ogni possibile ritorsione nei loro confronti.

CASI IN CUI IL PROBLEMA o COMPORTAMENTO SCORRETTO RIGUARDA IL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ 231/01

Le segnalazioni possono essere rivolte direttamente al presidente dell'Organismo di Vigilanza:

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

Le segnalazioni devono in ogni caso essere circostanziate.

Il segnalante deve effettuare la sua comunicazione al presidente dell'Organismo di Vigilanza attraverso canali propri e non aziendali: a sua maggior tutela da ogni possibilità di ritorsione, deve cioè utilizzare nella comunicazione la propria mail personale o un n. di telefono personale.

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

Il presidente dell'OdV si impegna a:

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

Resta sempre possibile per la persona segnalante rivolgersi direttamente ad ANAC utilizzando i canali predisposti dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione.

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

CASI IN CUI IL PROBLEMA o COMPORTAMENTO SCORRETTO RIGUARDA LA POLICY PSAS DI COMIN

I membri di COMIN cooperativa sociale di solidarietà, a tutti i livelli dell'organizzazione, che hanno ragione di credere che possa essersi verificato un episodio di SAS da parte di un membro dello staff o di un collaboratore, devono immediatamente segnalare la cosa al Focal Point.

il **Focal Point** è uno specifico organismo di PSAS, formato da due referenti, dipendenti della cooperativa Comin, che hanno il compito di ascoltare, raccogliere e gestire a livello immediato le segnalazioni. I referenti del Focal Point individuati dalla cooperativa Comin sono i soci Bianca Milossich ed Emanuele Bana, già membri del Comitato interno Parità di Genere.

Le **segnalazioni** – che devono in ogni caso essere circostanziate – vengano rivolte ai referenti del Focal Point:

- chiedendo un colloquio diretto;
- attraverso contatto al n. telefonico 349.7282233 (Bianca Milossich) oppure 328.4940184 (Emanuele Bana);
- attraverso la scheda scaricabile [scarica la scheda in formato pdf], anche in forma anonima, inviandola:
- all'indirizzo mail dei referenti del Focal Point comitatoparitadigenere@coopcomin.org;
- al seguente indirizzo postale: via E. Fonseca Pimentel 9 - 20127 Milano, specificando nell'intestazione "all'attenzione del Focal Point PSAS di Comin".

Il segnalante deve effettuare la comunicazione al Focal Point attraverso canali propri e non aziendali: a sua maggior tutela da ogni possibilità di ritorsione, deve cioè utilizzare nella comunicazione la propria mail personale o un n. di telefono personale.

I referenti del Focal Point si impegnano a dare riscontro della segnalazione entro sette giorni dal ricevimento.

4. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

4.1 Obiettivi del sistema disciplinare e sanzionatorio

Il Sistema disciplinare e sanzionatorio dettaglia le sanzioni e le modalità di irrogazione di queste ultime nei confronti dei destinatari del Codice di Comportamento, nel momento in cui essi dovessero incorrere in violazioni delle indicazioni contenute nel Codice stesso.

Il Sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce inoltre un requisito essenziale richiesto dal D. Lgs. 231/01, ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa della cooperativa in caso di commissione di reati.

4.2 Criteri per l'applicazione delle sanzioni

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 recidività o di commissione di una pluralità di illeciti;
- l'entità e la gravità delle conseguenze prodotte;
- 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 *Comin*.

4.3 Vincoli disciplinari e sanzioni verso i soci

In caso di violazione delle indicazioni del Codice di comportamento da parte dei soci della cooperativa, il Consiglio di Amministrazione provvede ad assumere opportune iniziative tra quelle previste dalle normative vigenti e dallo Statuto Sociale, ivi compresa l'esclusione da socio.

In base allo Statuto, allo scioglimento del rapporto sociale consegue lo scioglimento dell'eventuale rapporto di lavoro instaurato con il socio stesso.

4.4 Misure nei confronti dei Lavoratori

Le violazioni da parte dei lavoratori della cooperativa – siano o meno essi soci – delle indicazioni contenute nel del Codice di comportamento costituiscono illeciti disciplinari.

Le sanzioni applicabili nei confronti dei lavoratori, nel rispetto di quanto indicato dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e successive modifiche, sono quelle previste dal CCNL applicato dalla cooperativa, dai contratti integrativi aziendali, dal Regolamento del Socio Lavoratore e precisamente: 1) richiamo verbale; 2) richiamo scritto; 3) multa non superiore a quattro ore di retribuzione; 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a quattro giorni; 5) licenziamento.

In particolare, il lavoratore viene sanzionato con un **richiamo verbale o scritto**:

- alla prima violazione di lieve entità delle indicazioni del Codice di comportamento;
- nel caso in cui – occupando una posizione sovraordinata rispetto ad altri lavoratori, ovvero il ruolo di preposto come definito all'art. 1 lettera e del D. Lgs. 81/2008 – tollera oppure omette di segnalare lievi irregolarità commesse da altri lavoratori.

Il lavoratore viene sanzionato con **multa non superiore a quattro ore di retribuzione** se:

- viola più di una volta le indicazioni previste dal Codice di comportamento, oppure compie una violazione di media entità delle stesse indicazioni e/o disposizioni;
- nel caso in cui – occupando una posizione sovraordinata rispetto ad altri lavoratori, ovvero il ruolo di preposto come definito all'art. 1 lettera e del D. Lgs. 81/2008 – tollera oppure omette di segnalare irregolarità non gravi commesse da altri lavoratori.

Il lavoratore viene sanzionato con la **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione economica per un periodo non superiore a 4 giorni** se:

- viola ripetutamente le indicazioni previste dal Codice di comportamento in relazione ad attività rilevanti per le aree a rischio di reato 231/01, esponendo in questo modo la cooperativa ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità del suo patrimonio, oppure compie una violazione di grave entità delle stesse indicazioni e/o disposizioni;
- nel caso in cui – occupando una posizione sovraordinata rispetto ad altri lavoratori, ovvero il ruolo di preposto come definito all'art. 1 lettera e del D. Lgs. 81/2008 – tollera oppure omette di segnalare gravi irregolarità commesse da altri lavoratori, che siano tali da esporre la cooperativa ad una situazione di rischio.

Il lavoratore incorre nel **licenziamento** se assume dolosamente un comportamento – in palese violazione delle indicazioni previste dal Codice – che risulti diretto in modo non equivoco a commettere uno qualsiasi degli illeciti previsti dal D. Lgs. 231/01 e al quale consegua, quindi, la commissione di un reato, e che sia perciò tale da comportare la concreta applicazione a carico della cooperativa delle sanzioni previste dal Decreto stesso.

Riguardo al procedimento attraverso cui le sanzioni vengono applicate, si rimanda a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, e dalla normativa contrattuale adottata dalla cooperativa.

4.5 Misure nei confronti di Volontari, Tirocinanti, Stagisti e Lavoratori di Pubblica Utilità (LPU)

In caso di violazione delle indicazioni del Codice di comportamento da parte di Volontari, Tirocinanti, Stagisti e LPU operanti nelle attività della cooperativa, le sanzioni applicabili a seconda della gravità della violazione o della recidiva sono le seguenti: 1) richiamo verbale; 2) richiamo scritto; 3) sospensione del rapporto in essere con la cooperativa.

Gli opportuni provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni vengono in questo caso applicate dal CdA della cooperativa, sentito il parere del Coordinatore del servizio / progetto interessato e dell'Organismo di Vigilanza, ferma restando la possibilità per i destinatari dei provvedimenti di essere ascoltati a propria difesa.

4.6 Misure nei confronti delle Figure Responsabili

In caso di violazione o di mancato rispetto delle indicazioni del Codice di comportamento da parte delle figure che in cooperativa hanno ruoli di responsabilità (Coordinatori della cooperativa, Coordinatori di UT, Coordinatori di Servizio / Progetto o di Servizi Centrali) le sanzioni applicabili sono le stesse previste per i lavoratori (dettagliate nel par. 7.4).

Dal punto di vista delle modalità procedurali, si rimanda a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, e dalla normativa contrattuale adottata dalla cooperativa. Ai Responsabili potranno anche essere revocate le deleghe eventualmente conferite, su proposta dell'Organismo di Vigilanza e attraverso una delibera del Consiglio di Amministrazione.

Oltre alla violazione delle procedure contenute nel Modello Organizzativo, costituisce illecito disciplinare da parte dei Responsabili anche:

- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati;
- il mancato monitoraggio degli adempimenti a carico dei sottoposti in merito alle disposizioni del Sistema di Prevenzione e Protezione della cooperativa;
- 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;
- la messa in atto di modalità di azione atte a non tutelare, a punire o discriminare il segnalante (o persone che gli sono prossime) di comportamenti e azioni interne alla vita dell'organizzazione, che configurano scorrettezze o possibilità di reato, in particolare

rispetto alle fattispecie previste dal D. Lgs. 231/01.

4.7 Misure nei confronti degli Amministratori e del Revisore Contabile

In caso di violazione delle indicazioni del Codice di comportamento da parte di singoli Consiglieri di Amministrazione o del Revisore Contabile, l'Organismo di Vigilanza informa nel merito l'intero Consiglio di Amministrazione, affinché esso convochi con urgenza una seduta a cui partecipa l'OdV stesso, per assumere le iniziative più opportune e adeguate, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente alle disposizioni contenute nelle norme vigenti e nello Statuto.

4.8 Misure nei confronti di Fornitori e Organizzazioni partner

La violazione delle indicazioni del Codice di comportamento da parte:

- di soggetti che forniscono alla cooperativa beni o servizi (tramite prestazione professionale, somministrazione, contratto di fornitura e/o di servizio),

• di organizzazioni che collaborano con la cooperativa nella realizzazione di progetti o azioni, 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 / di accordo e delle relative attività,
- l'applicazione di eventuali penali conseguenti a tale sospensione,
- la risoluzione del contratto / accordo di collaborazione.

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

Ogni violazione messa in atto da parte dei soggetti di cui sopra, è comunicata dall'Organismo di Vigilanza mediante relazione scritta al Consiglio di Amministrazione.

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'Organismo di Vigilanza verifica che nella modulistica contrattuale predisposta dalla cooperativa siano inserite tali clausole.

4.9 Misure nei confronti dei Membri dell'Organismo di Vigilanza

Qualora la violazione delle indicazioni del presente Modello Organizzativo (comprese quelle del Codice di comportamento) sia ascrivibile ad un membro dell'Organismo di Vigilanza, gli altri membri informano senza indugio il Consiglio di Amministrazione della cooperativa.

Il Consiglio di Amministrazione promuove l'istruttoria del caso e le opportune ulteriori indagini. Eventualmente il Consiglio di Amministrazione contesta la violazione al membro dell'Organismo di Vigilanza e adotta i provvedimenti opportuni.

5. EVOLUZIONE E MIGLIORAMENTO DEL CODICE

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede la necessità di aggiornare il Codice di Comportamento al fine di mantenerlo costantemente adeguato alle specifiche esigenze della Cooperativa e alla sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- modifiche della struttura organizzativa della Cooperativa;
- violazioni del Codice e/o rilievi emersi durante verifiche sull'efficacia del medesimo.

La modifica/aggiornamento del Codice, come anche del Modello Organizzativo 231/01, spetta all'Assemblea dei Soci, su proposta dell'Organismo di Vigilanza. L'OdV provvede a rendere operative le modifiche del Codice e a fare in modo che i nuovi contenuti vengano divulgati all'interno e all'esterno della Cooperativa.