



Cooperativa Facchini Mercato Ortofrutticolo Società Cooperativa
Via Crocione 1/4 Bologna

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE
ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

CODICE ETICO

Co.Fa.M.O. soc. coop.

Modello di Organizzazione e di Gestione ex D. Lgs. 231/01

Rev. 0.: Prima emissione del 9/1/2012

Approvato dal C.d.A. in data 9/01/2012

Codice Etico

Sommario:

1. Introduzione	3
2. Missione	3
3. Destinatari ed ambito di applicazione del Codice Etico	4
4. Principi etici di riferimento	4
4.1 Responsabilità e rispetto delle leggi	4
4.2 Cultura della sicurezza e tutela della salute	4
4.3 Tutela della Sicurezza e Salute dei lavoratori	5
4.4 Legalità	5
4.5 Lealtà	6
4.6 Trasparenza	6
4.7 Imparzialità	6
4.8 Diligenza e professionalità	6
4.9 Riservatezza delle informazioni	6
5. Criteri di condotta nei rapporti con i terzi	6
5.1 Rapporti con i committenti	6
5.2 Rapporti con appaltatori e subappaltatori	7
6. Valore delle risorse umane	7
6.1 Divieto di discriminazione e molestie	7
7. Regole di comportamento	8
7.1 Regole di comportamento per i componenti degli Organi Sociali	7
7.2 Regole di comportamento per i soci e dipendenti di Co.Fa.M.O. soc. coop.	7
8 Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della Cooperativa	9
9 Comunicazioni verso l'esterno	9
10 Regole di comportamento per i Soggetti Esterni	10
11. Sistema di controllo interno e modalità di attuazione del codice etico	11
11.1 Il sistema di controllo interno	11
12 Comunicazione e formazione	12
12.1 Segnalazione dei soggetti interessati	12
13 Violazioni del Codice Etico	12
13.1 Linee guida del sistema sanzionatorio	13
14 Le condotte rilevanti (esempi di violazione del Modello 231/01)	13
15 Le Sanzioni	14
15.1 Sanzioni per i soci/Dipendenti	14
15.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti	14
15.3 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	15
15.4 Misure nei confronti dei Collaboratori/Fornitori Esterni	15
16 Procedimento di irrogazione delle sanzioni	16

Codice Etico

1. Introduzione

Co.Fa.M.O., storica Cooperativa Bolognese, fornisce servizi di gestione magazzini, trasporti, facchinaggio e traslochi.

La Co.Fa.M.O., Cooperativa dei Facchini del Mercato Ortofrutticolo di Bologna, ha origini che risalgono al 1939, anno in cui venne inaugurata la sede del Mercato di via Fioravanti e nacque il "Gruppo Facchini", organizzazione antesignana della Cooperativa, formato dai singoli gruppi che operavano all'interno dei mercatini rionali della città.

La Co.Fa.M.O. si costituisce in forma di impresa cooperativa nel 1974, avendo così alle spalle già ben 35 anni di esperienza nel settore

Specializzata per tradizione nel settore agroalimentare, la Co.Fa.M.O. ha negli anni diversificato significativamente le proprie attività, anche dal punto di vista territoriale, acquisendo competenza e professionalità nella gestione di magazzini industriali e nei servizi per gli enti pubblici; grazie a una recente acquisizione, la Co.Fa.M.O. è oggi attiva anche nel settore della gestione rifiuti e termodistribuzione.

Col fondamentale contributo di soci lavoratori dall'elevata professionalità e con l'ausilio di attrezzature tecnologicamente avanzate, Co.Fa.M.O. offre una risposta efficace ed efficiente alla gestione delle merci e alla loro distribuzione, assicurando serietà ed esperienza alle aziende che la scelgono come partner.

2. Missione

Difendere e sviluppare l'occupazione dei soci, accrescerne la qualificazione professionale. Assicurare la ripartizione dei proventi dell'attività della Cooperativa secondo criteri di equità in ragione dell'apporto di ogni socio al miglior funzionamento dell'impresa.

Garantire la sicurezza e la salute dei soci sul posto di lavoro. Migliorare le condizioni economiche e sociali dei soci e delle loro famiglie.

Perseguire con coraggio la massima competenza nel campo dei servizi per i centri agroalimentari, con lo scopo di eccellere nella loro gestione.

Collaborare con altre cooperative per il rafforzamento della Cooperazione nei campi che riguardano la produzione e la distribuzione delle merci, con lo scopo di garantire ai consumatori la difesa dei loro interessi, della loro salute, dei loro risparmi.

Offrire un crescente contributo al miglioramento della qualità della vita nelle città, realizzando servizi più economici e più rispettosi del benessere dei

3. Destinatari ed ambito di applicazione del Codice Etico

I destinatari del Codice Etico sono tutti i soci, i dipendenti, collaboratori e amministratori di Co.Fa.M.O., nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Cooperativa stessa.

I destinatari delle norme del Codice Etico sono tenuti ad osservare le prescrizioni in esso contenute e ad adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi espressi.

A fronte di ciò, Co.Fa.M.O. promuove la più ampia diffusione del Codice presso tutti i soggetti interessati nonché la corretta interpretazione dei suoi contenuti e fornisce gli strumenti più adeguati per favorirne l'applicazione. Co.Fa.M.O. mette in atto, inoltre, le necessarie misure affinché sia svolta l'attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice stesso.

4. Principi etici di riferimento

4.1 Responsabilità e rispetto delle leggi

Co.Fa.M.O. ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi ed esige dai propri amministratori, soci/dipendenti e collaboratori in genere e da chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, il rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti e dei principi e procedure a tale scopo preordinate, nonché comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicarne l'affidabilità morale e professionale.

Le principali norme di riferimento per Co.Fa.M.O. sono:

- Statuto sociale e Regolamento interno approvati dall'Assemblea dei Soci;
- D. Lgs 81/2008 e ss.mm. (Sicurezza sul lavoro);
- Decreto Legislativo 196/2003 (Tutela Privacy);
- Norme relative agli adempimenti generali in materia di lavoro;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Logistica, trasporto merci e spedizione;

4.2 Cultura della sicurezza e tutela della salute

La Cooperativa si impegna a promuovere e diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti i soci/dipendenti e collaboratori.

A tal fine, la Cooperativa si è dotata di un Sistema di Gestione della Sicurezza sulla Lavoro, che definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza sul lavoro vigenti e nell'ottica del miglioramento continuo.

Tutti i soci/dipendenti e collaboratori sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni.

Ciascun destinatario del presente codice etico deve porre la massima attenzione nello svolgimento della propria attività, osservando strettamente tutte le misure di sicurezza e di prevenzione stabilite, per evitare ogni possibile rischio per sé e per i propri collaboratori e colleghi.

La responsabilità di ciascun destinatario nei confronti dei propri collaboratori e colleghi impone la massima cura per la prevenzione di rischi di infortunio a tutela della sicurezza propria ed altrui. Ogni destinatario deve attenersi alle istruzioni ed alle direttive fornite dai soggetti ai quali la Cooperativa ha delegato l'adempimento degli obblighi in materia di sicurezza.

4.3 Tutela della Sicurezza e Salute dei lavoratori

Convinti che tutti gli infortuni e incidenti possano essere prevenuti, Co.Fa.M.O. nell'ottica della prevenzione, persegue la realizzazione di si realizzano impianti, condizioni, procedure e modalità di lavoro tali da evitare qualsiasi incidente.

I Soci/dipendenti della Co.Fa.M.O., nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e di terzi.

A tal fine, la Cooperativa si impegna a:

- gestire le attività e i servizi erogati nel rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione;
- impiegare le migliori tecnologie disponibili e verificarne costantemente l'affidabilità sia nella corretta conduzione degli impianti/macchine che nella loro manutenzione, modifica e dismissione;
- estendere l'impiego di procedure operative e standard tecnici per la corretta gestione delle attività;
- mettere in atto un sistema di controllo per garantire il mantenimento nel tempo delle condizioni di sicurezza e delle procedure previste;
- formare ed addestrare il personale per il raggiungimento dei più elevati livelli di sicurezza.

I criteri sulla base dei quali Co.Fa.M.O. attua i propositi sopra indicati sono i seguenti:

- a) evitare i rischi
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati
- c) combattere i rischi alla fonte
- d) adeguare il lavoro all'uomo
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare la prevenzione
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori

4.4 Legalità

Tutti i destinatari del presente documento sono tenuti al rispetto della normativa vigente in tema di Sicurezza del Lavoro, del Codice Etico e delle norme interne aziendali; in nessun caso il perseguimento dell'interesse della Cooperativa può giustificare un operato non conforme alle stesse.

4.5 Lealtà

Tutte le attività, devono essere improntate alla massima lealtà ed integrità, operando con senso di responsabilità, in buona fede, stabilendo rapporti professionali corretti, nonché tendendo alla valorizzazione e salvaguardia del patrimonio aziendale.

4.6 Trasparenza

Tutte le azioni e le relazioni interpersonali devono essere effettuate garantendo correttezza, completezza, accuratezza, uniformità e tempestività dell'informazione, secondo le prescrizioni normative applicabili, nei limiti della tutela del know how e dei beni aziendali.

4.7 Imparzialità

La Cooperativa, nelle relazioni sia interne che esterne, evita qualsiasi forma di discriminazione basata su età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e sindacali e credenze religiose.

4.8 Diligenza e professionalità

Gli Amministratori, i Soci e i dipendenti svolgono diligentemente le proprie prestazioni professionali, operando nell'interesse della Cooperativa e perseguendo obiettivi di efficacia ed efficienza.

4.9 Riservatezza delle informazioni

Nell'ambito dello svolgimento della propria attività, la Cooperativa assicura la riservatezza dei dati personali e delle informazioni riservate di cui viene in possesso.

Le informazioni acquisite dai soci/dipendenti e collaboratori appartengono a Co.Fa.M.O. e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione.

E' obbligo di ogni Destinatario del presente Codice Etico assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Co.Fa.M.O. si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri soci/dipendenti ed ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

5. Criteri di condotta nei rapporti con i terzi

5.1 Rapporti con i committenti

Co.Fa.M.O. informa tutti i committenti in merito al Codice Etico adottato e collabora con i gli stessi all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto, nonché al coordinamento degli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori. Co.Fa.M.O. informa il committente e riceve acquisisce dallo stesso opportune informazione anche al fine di eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

5.2 Rapporti con appaltatori e subappaltatori

Co.Fa.M.O. si impegna a richiedere ai propri eventuali appaltatori e sub appaltatori il rispetto di principi comportamentali corrispondenti ai propri, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per la nascita o la continuazione di un rapporto d'affari. A tal fine gli appaltatori e i sub appaltatori, sono informati dell'esistenza del Codice Etico e dei relativi impegni prevedendo nei singoli contratti apposite clausole.

La scelta degli appaltatori e dei sub appaltatori è effettuata dal Presidente del C.d.A. con la collaborazione del Responsabile degli Acquisti e delle funzioni aziendali che riterrà opportuno coinvolgere, sulla base di valutazioni obiettive circa i requisiti tecnico-professionali oltre che per competitività, qualità e prezzo.

Appaltatori e sub Appaltatori sono tenuti a:

- attenersi ai principi del presente Codice Etico
- operare nell'ambito della normativa vigente in materia contributiva, di sicurezza e igiene del lavoro
- non utilizzare, nell'espletamento della propria attività, manodopera infantile o di persone non consenzienti.

6. Valore delle risorse umane

Le risorse umane sono riconosciute quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo della Cooperativa. Co.Fa.M.O. tutela la crescita e lo sviluppo professionale dei propri soci e dipendenti al fine di accrescere il patrimonio di conoscenze possedute nel rispetto della normativa vigente in materia di diritti della personalità individuale, con particolare riguardo all'integrità morale e fisica del Personale.

Co.Fa.M.O. Opera inoltre al fine di prevenire e rimuovere altre condotte lesive, discriminatorie o vessatorie, atti di violenza morale e di persecuzione psicologica, né altri comportamenti tali da compromettere l'altrui salute.

Il Personale è assunto esclusivamente in base a regolari contratti di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere edotto di tutte le caratteristiche attinenti il rapporto di lavoro. Il riconoscimento di aumenti salariali o sistemi premianti e di incentivazione e l'accesso a incarichi o ruoli superiori (promozioni) sono legati oltre alle leggi e ai contratti collettivi di lavoro, ai meriti individuali dei soci/dipendenti.

Particolare attenzione verrà posta alla tutela e salvaguardia della sicurezza, ambiente e salute e delle procedure adottate per la tutela di questi valori.

6.1 Divieto di discriminazione e molestie

Nell'ambiente di lavoro deve essere esclusa qualsiasi forma di discriminazione e di molestia per ragioni legate alla razza, al sesso, alla religione, all'età alle tendenze sessuali, all'invalidità, o ad altri aspetti di carattere personale slegati dall'attività lavorativa.

Co.Fa.M.O. vieta qualsiasi condotta realizzata al fine di molestare un socio, dipendente o collaboratore; sono vietati comportamenti illegali e abusi di qualsiasi genere sul luogo di lavoro,

minacce o aggressioni ai danni di soci/dipendenti, collaboratori, clienti ovvero dei beni e della proprietà della cooperativa.

7. Regole di comportamento

7.1 Regole di comportamento per i componenti degli Organi Sociali

Gli organi sociali, nella consapevolezza della propria responsabilità, oltre che al rispetto della legge, sono tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello 231/01 della Cooperativa e del Codice Etico che ne è parte.

Ai loro componenti è richiesto:

- di tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della Cooperativa;
- di tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza e correttezza nei confronti di tutti gli interlocutori pubblici e privati della Cooperativa
- di garantire una partecipazione assidua ed informata alle adunanze e alle attività degli organi sociali;
- di assicurare la condivisione della visione e missione etica della Cooperativa;
- di valutare le situazioni di conflitto di interessi o di incompatibilità di funzioni, incarichi all'esterno o all'interno di Co.Fa.M.O., astenendosi dal compiere operazioni in conflitto di interessi nell'ambito della propria attività;
- di non ostacolare le attività di controllo e/o di revisione svolte dagli organi sociali, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- di fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali sia diretti che indiretti;
- di rispettare, per quanto di propria competenza e responsabilità, le regole di comportamento per i soci/dipendenti della Cooperativa;

7.2 Regole di comportamento per i soci e dipendenti di Co.Fa.M.O. soc. coop.

I soci e dipendenti di Co.Fa.M.O. soc. coop. devono informare la propria condotta, sia nei rapporti interni sia nei confronti degli interlocutori esterni, alla normativa vigente, al contratto di lavoro e ai principi contenuti nel Modello Organizzativo implementato e nel presente Codice etico anche attraverso un'esplicita dichiarazione di piena accettazione del presente documento.

Ai soci e dipendenti della Cooperativa è richiesto:

- di evitare di porre in essere, collaborare e dar causa alla realizzazione di comportamenti idonei alla realizzazione di reati prevenzionistici richiamati nel decreto legislativo 231/01;
- di collaborare con l'OdV nel corso delle attività di verifica e vigilanza, fornendo i dati e le informazioni richieste;
- segnalare all'OdV eventuali disfunzioni o violazioni del Modello 231/01 e/o del presente Codice Etico.

Il Personale può in qualsiasi momento rivolgersi sia verbalmente, che per iscritto (attraverso il modulo "Segnalazione di Notizie Rilevanti" e l'indirizzo di posta elettronica organismo.vigilanza@cofamo.it) all'Organismo di Vigilanza in merito a:

- interpretazione del Codice Etico e/o dei Protocolli del Modello 231/01;
- alla legittimità di un determinato comportamento, così come alla loro opportunità o conformità rispetto al Modello 231/01 e/o del Codice Etico.

In aggiunta alle previsioni a carattere generale sopra riportate il tutto il personale della Cooperativa deve rispettare le regole di comportamento di seguito riportate e riguardanti questioni etiche relative alla sicurezza sul lavoro.

I soci/ dipendenti Co.Fa.M.O. devono, in particolare:

- a) prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro;
- b) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- c) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- d) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- e) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a sua disposizione;
- f) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lett. d) ed e), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lett. g), per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- g) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione e di controllo;
- h) provvedere alla cura dei mezzi di protezione individuale messi a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica di propria iniziativa e segnalandone eventuali difetti o inconvenienti al datore di lavoro o al dirigente o al preposto;
- i) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di sua competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- l) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- m) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente

8 Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della Cooperativa

I soci e i dipendenti sono tenuti ad operare con la dovuta cura e diligenza per tutelare i beni di proprietà e/o nella disponibilità della Cooperativa, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando, ove opportuno, il loro impiego.

I soci e i dipendenti sono responsabili della protezione delle risorse loro affidate ed hanno il dovere di informare tempestivamente le Funzioni aziendali preposte riguardo ad eventuali minacce o eventi dannosi per la Cooperativa stessa o per i suoi beni.

In particolare tutto il Personale della Cooperativa è tenuto a:

- evitare usi impropri che possano causare costi indebiti, danni o riduzione di efficienza o comunque in contrasto con l'interesse della Cooperativa;
- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche e procedure interne, anche non formalizzate, al fine di non compromettere la funzionalità, la protezione e la sicurezza di sistemi informatici, attrezzature/apparecchiature ed impianti della Cooperativa;
- operare sempre nel rispetto delle norme di sicurezza e igiene del lavoro previste dalla Legge e dalle procedure interne, al fine di prevenire possibili danni a cose, persone o all'ambiente;
- utilizzare i beni di proprietà della Cooperativa, di qualsiasi tipo e valore, nel rispetto della legge, delle normative interne, e dei principi del presente Codice Etico;
- utilizzare i beni della Cooperativa esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa;
- operare, nel limite del possibile, al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce ai beni ed alle risorse assegnate o presenti, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

9 Comunicazioni verso l'esterno

Le comunicazioni verso l'esterno seguono i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e sono volte a favorire la conoscenza dei programmi e dei progetti della Cooperativa.

I soggetti che operano nell'ambito della Cooperativa, sono tenuti a rispettare il nome della Cooperativa e ad astenersi dal porre in essere condotte tali da recare danno alla sua reputazione, anche attraverso la divulgazione di notizie interne.

Il Personale deve trattare con assoluta riservatezza, dati notizie e di informazioni di cui viene in possesso, evitandone la diffusione ai fini speculativi propri o di terzi.

10 Regole di comportamento per i Soggetti Esterni

Oltre che ai componenti degli Organi Sociali e ai soci/dipendenti della Cooperativa, il presente Codice Etico e il Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 si applicano anche ai Soggetti esterni, intendendo fare riferimento ai soggetti terzi che operino, direttamente o indirettamente per la Cooperativa (a titolo esemplificativo, collaboratori, consulenti e fornitori, partner commerciali, etc.).

I Soggetti esterni dovranno pertanto uniformarsi alle disposizioni contenute nella documentazione del Modello Organizzativo e nel presente Codice Etico e in particolare, nei limiti delle proprie competenze e responsabilità, i principi etici di riferimento e le regole di comportamento del Personale.

I soggetti esterni che hanno regolari rapporti con Co.Fa.M.O., devono essere informati dell'adozione del Modello e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme a quanto adottato dallo stesso.

A tal fine, Co.Fa.M.O.:

- Informerà i soggetti esterni sull'adozione del Modello e del Codice Etico, nonché su principi, politiche e procedure adottati da Co.Fa.M.O. sulla base del presente Modello Organizzativo,
- Inserirà, ove possibile, clausole contrattuali specifiche in coerenza con il modello.

11. Sistema di controllo interno e modalità di attuazione del codice etico

11.1 Il sistema di controllo interno

È obiettivo della Co.Fa.M.O. quello di diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività della Cooperativa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure interne, la salute e la sicurezza dei tutto i lavoratori della Cooperativa, proteggere i beni della Cooperativa.

Il processo di monitoraggio integrato nel SGSSL implementato, ha lo scopo di valutare le prestazioni del Sistema e fornire le indicazioni necessarie per conseguire il miglioramento continuo in termini di SSL della Cooperativa.

Il processo si realizza in diverse fasi riconducibili sostanzialmente a:

- attività di sorveglianza e misurazioni intesa come un monitoraggio continuo, in cui vengono monitorate/sorvegliate e misurate le principali attività messe in atto e che hanno ricadute sulla SSL
- attività di Audit interno che consente di stabilire se il sistema è conforme a quanto pianificato, correttamente applicato, mantenuto attivo ed in grado di raggiungere gli obiettivi.

Il sistema di monitoraggio/controllo interno viene attuato come previsto al capitolo 12 del Manuale del Sistema di Gestione per la Sicurezza e la Salute sul Luogo di Lavoro, che definisce le modalità e le responsabilità per il monitoraggio in particolare per ciò che concerne:

- il rispetto delle leggi vigenti, delle procedure aziendali e del presente Codice Etico;
- attuazione della misure di miglioramento e mantenimento;
- gestione, rettifica ed inibizione dei comportamenti posti in violazione delle norme, relativi a provvedimenti disciplinari;
- attuazione delle necessarie azioni correttive e preventive in funzione degli esiti del monitoraggio;
- il rispetto delle strategie e delle politiche della Cooperativa comprese quelle in materia di sicurezza sulla lavoro;
- la tutela dei beni della Cooperativa, materiali e immateriali;

l'attività di monitoraggio è formalizzata nei documenti DS08 "Piano di Monitoraggio"; DS05 "Piano di audit interno per SGSSL; DS10 verbale di audit interno del SGSSL; M04 "Verbale di Riesame del SGSL; M06 "Scheda registrazione infortunio, incidente, comportamento pericoloso"

È costituito un Organismo di Vigilanza cui competono i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico:

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, attraverso l'applicazione di specifici piani di audit interni e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dai portatori d'interesse interni ed esterni;
- trasmettere al Presidente del C.d.A. e/o al C.d.A. la richiesta di applicazione di eventuali sanzioni, per violazioni al presente Codice Etico;
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice Etico 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;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.

Per lo svolgimento degli audit e per formalizzarne i risultati, l'OdV potrà avvalersi, a seconda dei casi, dei seguenti documenti: Piano di Monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza"; Rapporto di Audit dell'OdV e/o della modulistica del SGSSL sopra citata.

12 Comunicazione e formazione

Il presente Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, il Responsabile del Personale predispone e realizza, anche in base alle eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano periodico di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice. Le iniziative di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

12.1 Segnalazione dei soggetti interessati

La Co.Fa.M.O. provvede a stabilire canali di comunicazione attraverso i quali i soggetti interessati potranno rivolgere le proprie segnalazioni in merito al Codice Etico o a sue eventuali violazioni direttamente all'OdV.

Tutti i soggetti interessati possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, su supporto cartaceo (Modulo "Segnalazione di Notizie Rilevanti") o attraverso l'indirizzo mail "organismo.vigilanza@cofamo.it, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'OdV, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione. L'OdV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

13 Violazioni del Codice Etico

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'OdV riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie al Presidente della Cooperativa, e nei casi più significativi, al Consiglio di Amministrazione. Nel caso in cui tali violazioni riguardino uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o il Presidente, l'Organismo di Vigilanza riporterà le segnalazioni e la proposta di sanzione disciplinare per conoscenza al Consiglio di Amministrazione,

in quanto organo collegiale, ed al Collegio Sindacale per l'eventuale convocazione dell'Assemblea dei Soci.

Le competenti funzioni, attivate dagli organi di cui sopra, approvano i provvedimenti, anche sanzionatori, da adottare secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza.

Qualora non venga comminata la sanzione proposta dall'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale, ne dovranno dare adeguata motivazione.

13.1 Linee guida del sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231/01, compromette il rapporto fiduciario tra la Cooperativa ed i propri amministratori, soci, soci/dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Cooperativa incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello 231/01, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscono reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e dei protocolli interni di cui al Modello 231/01 devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con Co.Fa.M.O.; a tal fine la Cooperativa provvede a diffondere il Codice Etico, i protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

L'art. 6 e l'art. 7 del D.lgs 231/2001 (di seguito "Decreto 231/01") stabiliscono che il Modello 231/01 di organizzazione gestione e controllo (di seguito "Modello 231/01") deve "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231/01".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari è indipendente rispetto all'avvio alla conclusione di un eventuale procedimento penale. Le regole contenute nel Modello 231/01 sono state assunte dalla Cooperativa in piena autonomia e sono vincolanti per tutti i soggetti destinatari.

In conformità a quanto stabilito nel Decreto 231/01, la violazione delle regole contenute nel Modello 231/01 deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso. Per quel che riguarda il sistema sanzionatorio, si fa riferimento a quanto contenuto nella parte generale

14 Le condotte rilevanti (esempi di violazione del Modello 231/01)

Nell'espletamento delle attività aziendali, costituisce violazione del Modello 231/01 (a titolo esemplificativo):

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231/01, e alle leggi da esso richiamata (ad esempio violazioni nell'ambito di processi/attività identificate nella Parte Speciale del Modello 231/01);
- l'omissione di azioni o comportamenti previsti dal Modello 231/01;

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi riferiti dal Codice Etico;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico ;
- la messa in atto, in generale, di azioni o comportamenti contrari alle leggi e regolamenti sia nazionali sia internazionali (ad esempio in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro).

15 Le Sanzioni

15.1 Sanzioni per i soci/Dipendenti

I comportamenti tenuti dai soci/Dipendenti della Cooperativa in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Soci/Dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal vigente regolamento interno e CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Il Documento "**Tabella di correlazione Violazioni dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro – provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL applicato dalla Cooperativa**", allegato del Codice Etico, riporta l'elenco delle sanzioni previste dal CCNL applicato dalla Cooperativa, commisurato alle violazioni dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro.

In linea generale, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni previste (richiamo verbale, richiamo scritto, multa, sospensione), saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal vigente regolamento interno e CCNL. , in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, ai soggetti incaricati

15.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, del Modello 231/01 o del Codice Etico nell'esercizio di attività nelle attività e processi a rischio, di un comportamento non conforme a quanto contenuto e richiesto del Modello 231/01 e dal Codice Etico stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla legge, dal Codice Civile e dal Contratto Collettivo Nazionale:

- richiamo verbale
- ammonizione scritta
- multa nella misura massima prevista dal CCNL nel caso concreto
- sospensione nella misura massima prevista dal CCNL nel caso concreto
- licenziamento per mancanze (ai sensi delle proprie previsioni normative)

Nel caso in cui la violazione del Modello 231/01 dovesse portare il venir meno del rapporto fiduciario con l'azienda, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa. La competenza ad assumere nei confronti dei dirigenti le misure più idonee sopra menzionate è del Presidente o per i casi più gravi del Consiglio di Amministrazione.

L'Odv deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni emesse.

15.3 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

Alla notizia di una violazione del Modello 231/01 o del Codice Etico commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza (di seguito "Odv") informa con immediatezza l'intero Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione realizza i necessari accertamenti e adotta i provvedimenti opportuni ai sensi di legge:

- richiamo scritto
- diffida puntuale al rispetto del Modello 231/01
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo fino al 100%
- revoca dell'incarico

L'Odv deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni emesse.

Alla notizia di una violazione del Modello 231/01 o del Codice Etico da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Odv informa tutti i membri del Consiglio di Amministrazione con tempestività. Il collegio Sindacale, se nominato, effettuati gli accertamenti necessari e sentito il Consiglio di Amministrazione, adotta i provvedimenti opportuni ai sensi di legge:

- richiamo scritto
- diffida puntuale al rispetto del Modello 231/01
- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo fino all'80%
- revoca dell'incarico

L'Odv deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni emesse.

15.4 Misure nei confronti dei Collaboratori/Fornitori Esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori/Fornitori Esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Cooperativa, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

16 Procedimento di irrogazione delle sanzioni

Una volta ricevuta segnalazione di eventuali violazioni del Modello 231/01, che non coinvolga la Direzione Aziendale, l'OdV ne informa quest'ultima che subito attiverà il relativo procedimento disciplinare.

Nel caso in cui, in seguito alle verifiche e agli accertamenti, sia effettivamente riscontrata la violazione del Modello 231/01, all'autore/i saranno inflitte, da parte del Consiglio di Amministrazione le sanzioni previste.