

***LABIRINTO COOPERATIVA SOCIALE***

***coop. soc. p.a.***



## Il Codice Etico

Il Codice Etico si definisce come la "Carta Costituzionale" dell'impresa, una carta dei diritti e dei doveri morali che determina la responsabilità etico-sociale di ogni lavoratore/trice all'organizzazione imprenditoriale.

### Premessa (breve storia)

LABIRINTO COOPERATIVA SOCIALE Soc Coop p.a. opera nel territorio della Provincia di Pesaro ed Urbino e province limitrofe sin dal 1991, con attività nel settore socio educativo e sanitario (infanzia, minori, giovani; disabilità; salute mentale; dipendenze patologiche; anziani); delle attività motorie e riabilitative; di animazione e nella formazione.

La storia della Cooperativa prende avvio in realtà nel 1979, quando un gruppo di insegnanti di educazione fisica, appena diplomati e/o con lavori precari, per costruirsi un'occupazione più stabile e qualificata, decide di organizzarsi in cooperativa. Oltre al bisogno primario di trovare un'occupazione degna di questo nome, l'obiettivo era quello di ricercare qualità e dignità nel "lavoro". Fin dall'inizio sono stati applicati regolari contratti di lavoro; si è sentita fin da subito l'esigenza di migliorare il livello di formazione professionale, attraverso l'organizzazione di corsi di formazione e un costante lavoro di autoaggiornamento. Si è privilegiata la dimensione cooperativa come scelta d'impresa partecipata e come modalità quotidiana di lavoro: le scelte gestionali, i problemi di lavoro, il confronto sull'attività svolta affrontati collettivamente, grazie anche al ridotto numero di soci, rendevano più facili ed immediati i rapporti. A livello strategico si scelse di lavorare con l'ente pubblico, perché si partiva dalla convinzione che i servizi offerti avessero una forte valenza sociale; nel merito dei contenuti ci si è orientati su settori innovativi, proponendo e progettando nuovi servizi a favore del nostro territorio provinciale.

*Nonostante le difficoltà oggettive nel lavoro quotidiano, la Cooperativa ha cercato di svolgere fin dall'inizio anche un ruolo culturale, senza considerare questa dimensione un lusso che magari non ci saremmo potuti permettere, ma piuttosto un elemento fondante del nostro lavoro. A testimonianza di ciò ci sono varie documentazioni ed elaborazioni sulle attività svolte che, in alcuni casi, sono state rese pubbliche con convegni, seminari, incontri, articoli e libri.*

Negli anni successivi, l'elaborazione delle competenze acquisite in ambito socio educativo e sanitario, permise alla Cooperativa di proporsi nella gestione di nuovi servizi: asili nido, assistenza domiciliare e residenziale agli anziani, centri socio educativi per la disabilità, assistenza ed educativa scolastica, ludoteche, attività di animazione, ecc.

Intanto il mondo attorno alla cooperazione stava mutando, nuove leggi trasformarono la natura stessa di questi soggetti imprenditoriali: su tutte la legge 381 del 1991 che sancì la nascita della cooperazione sociale. Subito, nel 1991, Labirinto trasformò il proprio statuto per adeguarsi a questa normativa: una nuova nascita per la cooperativa.

La nascita della cooperazione sociale, nei primi anni novanta, determinò anche il sorgere di una identità comune da parte delle numerose cooperative che operavano da tempo in questo settore nella città di Pesaro. La condivisione dei valori mutualistici, tra imprese provenienti da culture e storie diverse, portò alla nascita del Consorzio di Cooperative Sociali "Fuori Margine". Un soggetto che nel suo percorso di vita, ha saputo acquisire un ruolo strategico e che ha assunto visibilità regionale e nazionale.

Labirinto ha costituito il Consorzio di cooperative sociali "CENTOPERCENTO". Un grande soggetto di impresa sociale che opera nelle regioni Marche ed Emilia Romagna, di cui fanno parte, oltre Labirinto, le cooperative sociali CoossMarche e Cad. In "CENTOPERCENTO" operano 3.200 operatori sociali per un fatturato complessivo di oltre 80 milioni di euro.

Labirinto è oggi a tutti gli effetti un soggetto imprenditoriale, che non solo offre occasioni di lavoro all'interno di un'organizzazione cooperativa, ma che investe in servizi accreditati con la Regione Marche che sono una risorsa preziosa per la comunità.

Lo **SCOPO PRINCIPALE** (art. 4 dello Statuto) che la Cooperativa intende perseguire è quello DELL'INTERESSE GENERALE DELLA COMUNITÀ ALLA PROMOZIONE UMANA E ALL'INTEGRAZIONE SOCIALE DEI CITTADINI, ATTRAVERSO LA GESTIONE DI SERVIZI SOCIO - SANITARI, ASSISTENZIALI ED EDUCATIVI, ai sensi dell'art. 1, lettera a) della legge n. 381/91.

**LA COOPERATIVA È RETTA E DISCIPLINATA DAI PRINCIPI DELLA MUTUALITÀ SENZA FINI DI SPECULAZIONE PRIVATA.**

La Cooperativa ha, inoltre, lo SCOPO DI PROCURARE AI SOCI CONTINUITÀ D'OCCUPAZIONE LAVORATIVA E DI CONTRIBUIRE AL MIGLIORAMENTO DELLE LORO CONDIZIONI ECONOMICHE, SOCIALI, PROFESSIONALI, TRAMITE L'ESERCIZIO IN FORMA ASSOCIATA DELL'IMPRESA. Per il raggiungimento di tale scopo mutualistico, **I SOCI INSTAURANO CON LA COOPERATIVA UN RAPPORTO ASSOCIATIVO.**

Evidenziate tali premesse Labirinto individua i seguenti principi di **valore etico**:

- Un fattore permanente e centrale nei principi e nei sentimenti di una persona e di un'impresa;
- Un portato della cultura, che costantemente aiuta a riflettere sulla qualità delle "relazioni" che si instaurano all'interno dell'impresa: tra colleghi; tra impresa e ente committente; tra professionalità e utenza; tra cooperazione e associazionismo, ecc.
- Una scelta costante, che fa preferire un certo tipo di condotta ed una determinata condizione di esistenza.

### **I VALORI CHE ANIMANO I LAVORATORI E SOCI/LAVORATORI ED I COLLABORATORI SONO I SEGUENTI**

#### **INTEGRITA'**

Il personale tutto, soci ordinari e volontari, dipendenti, deve mantenere costantemente comportamenti ispirati a sincerità, onestà e rettitudine. Deve evitare espedienti, approssimazioni e superficialità.

#### **RISPETTO DELLA DIVERSITA'**

Il personale tutto, soci ordinari e volontari, dipendenti, operando in servizi socio sanitari costantemente a contatto con persone di diversa età, sesso, origine geografica, cultura, competenze, bisogni, difficoltà, interessi, deve rispettare tali diversità e complessità, attraverso un approccio culturalmente informato, aperto e professionale.

#### **INDIPENDENZA E COERENZA**

Il personale tutto, soci ordinari e volontari, dipendenti, nello svolgimento della sua attività, deve seguire criteri di oggettività e coerenza verso gli obiettivi da raggiungere. A tale scopo il personale mette a frutto tutte le sue conoscenze e la sua cultura, utilizzandole con la massima serietà, al fine di promuovere e rappresentare sempre la Cooperativa. Per questo è necessario conoscere e far conoscere la sua organizzazione e le sue finalità.

Il lavoratore/trice deve evitare forme di parzialità verso le figure con cui interagisce che vadano a scapito della professionalità o che possano essere fonte di collusioni.

#### **CONDIVISIONE e CAMBIAMENTI**

I lavoratori, entrando in Labirinto Cooperativa Sociale condividono, attraverso la frequentazione con altri colleghi/ghe e luoghi di lavoro, più di trent'anni di storia, modalità di lavoro, esperienze, conoscenze e un bagaglio culturale, al quale partecipare per contribuire a migliorarlo, adattandosi alle esigenze di trasformazione e cambiamento, contribuendo con la propria crescita formativa professionale in divenire.

#### **PARTECIPAZIONE**

I soci della Cooperativa rappresentano la Cooperativa, per questo è necessario conoscere e far conoscere la sua organizzazione e le sue finalità.

A tal fine è necessario informarsi ed informare sugli strumenti che la Cooperativa mette a disposizione dei soci e di ogni lavoratore per aiutarli a svolgere al meglio le attività (Centro Documentazione Integrazione Sociale, Percorsi di Formazione, Incontri tematici, Incontri di area e settore, Incontri informali, ecc.).

#### **QUALITA' DELLA PRESTAZIONE**

Il personale, nell'ambito delle attività delle aree e settori della Cooperativa, deve operare unicamente nell'interesse del Servizio stesso e dell'Utente, con forte senso di collaborazione.

Il personale deve possedere i requisiti indispensabili in termini di personalità, competenze, serietà, cultura ed obiettività.

**RISERVATEZZA**

Ogni lavoratore/trice si impegna a non divulgare, senza specifica autorizzazione scritta, informazioni riguardanti attività ed interessi, delle quali sia venuto a conoscenza durante l'espletamento dell'incarico. Tali informazioni sono coperte da segreto professionale e vanno trattate come strettamente riservate.

Il lavoratore/trice non potrà utilizzare a vantaggio proprio o di terzi le informazioni di cui potrà venire in possesso nel corso della loro attività, nel rispetto dell'obbligo di fedeltà previsto dall'Art. 2105 del C.C..

**CONCRETEZZA**

Le attività professionali devono tendere al raggiungimento di obiettivi visibili e valutabili.

**TRASPARENZA**

Il lavoratore/trice agisce in maniera trasparente ed aperta, partecipando e utilizzando tutti gli strumenti necessari al raggiungimento di questo obiettivo (documentazione dei servizi, rendiconto sociale, equipe di lavoro, comitati di gestione, ecc.) sulla base di regole condivise.

**INFORMAZIONE/FORMAZIONE**

Il lavoratore/trice, anche al fine di fronteggiare nel modo corretto qualsiasi emergenza, deve essere informato e formato sulle attività lavorative che svolge (piani di lavoro e/o manuale operativo), sui rischi che comportano (documento valutazione rischi sui luoghi di lavoro).

Inoltre la Cooperativa agisce costantemente alla ricerca di mezzi e risorse per garantire una informazione e formazione efficace, utile e necessaria.

In particolare, si mettono in evidenza le seguenti modalità organizzative:

Diffusione organigramma aziendale	<i>L'organigramma viene inviato ad ogni nuova revisione a tutti i componenti del CDA, Responsabili di area, funzione e settore. Questi ultimi sono incaricati di diffonderlo tra i Coordinatori e Operatori/trici. Viene pubblicato sul sito ed inserito ogni anno nel rendiconto annuale (diffuso durante l'assemblea dei soci e in copia presso gli uffici della cooperativa). Lo stesso viene introdotto durante gli incontri di accoglienza ai nuovi soci/lavoratori.</i>
Incontri di accoglienza nuovi soci/lavoratori	<i>I lavoratori nuovi assunti vengono invitati ad un incontro dedicato "all'accoglienza", che riguarda i seguenti punti: Cos'è una cooperativa sociale?/Quanti tipi di "cooperative sociali" esistono?/Cosa significa ONLUS – no profit?/Organigramma Labirinto/Politica per la qualità/Breve storia e organizzazione di Labirinto/Gli organi sociali di una società cooperativa sono/Rendiconto sociale–Sito-Newsletter/Codice etico/Cosa significa essere Socio ordinario–Socio speciale/Processi partecipativi/Opportunità offerte ai soci.</i>
Presenza di procedure aziendali	<i>Labirinto Cooperativa Sociale è certificata con la norma UNI EN ISO 9001:2008 e da questa ha elaborato tutte le necessarie procedure aziendali.</i>
Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori	<i>Le procedure aziendali a conoscenza dei lavoratori sono quelle relative all'organizzazione del proprio lavoro e servizio di riferimento.</i>
Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	<i>Gli obiettivi aziendali confrontati con la Direzione e con la Consulta vengono approvati dal CDA e sono poi diffusi dai Responsabili di funzione, di area e di settore e dai Coordinatori a tutti gli/le Operatori/trici.</i>
Sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini....)	<i>Labirinto Cooperativa Sociale comunica all'interno degli staff (Direzione, Consulta ed Equipe di lavoro), attraverso una newsletter mensile ed il sito internet. Inoltre utilizza l'invio della busta paga per consegnare a tutti i lavoratori volantini informativi specifici e gli sms per informazioni urgenti e veloci.</i>
Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	<i>Labirinto Cooperativa Sociale effettua i seguenti incontri: assemblea dei soci, incontri di staff (Direzione e Consulta), incontri informali (es. pranzi e cene annuali), formali (es. seminari, convegni) e formali specifici con</i>

	<i>equipe di lavoro.</i>
Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	<i>Labirinto Cooperativa Sociale elabora ogni anno attraverso il Centro di Formazione e Orientamento un PIANO FORMATIVO a favore dei lavoratori e lavoratrici dell'organizzazione, discusso con la Direzione e approvato in sede di riesame annuale. Ogni Coordinatore ha un apposito modulo per poter richiedere l'attività formativa alla Responsabile della formazione.</i>
Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale	<i>Labirinto Cooperativa Sociale comunica con tutto il personale attraverso i Responsabili di settore e i Coordinatori, che sono presenti in tutti i servizi. I Coordinatori in particolare presidiano il processo di comunicazione bidirezionale tra azienda e lavoratori, sostenuti costantemente dai Responsabili di Settore.</i>
Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo	<i>Labirinto Cooperativa Sociale ha dotato ogni servizio di una figura di Coordinamento e relativo Responsabile di settore e area. Con queste figure sono affrontati anche casi di disagio lavorativo. I sistemi sono relativi alla individuazione del problema, confronto, ascolto e risoluzione, purchè questo sia possibile rientrando tra le opzioni dell'organizzazione e non leda l'espletamento del servizio. Gli strumenti di rilevazione della NON CONFORMITA' e/o di apertura di una AZIONE CORRETTIVA intervengono a supporto di questi momenti per poterli verbalizzare. Inoltre il lavoratore ha la possibilità di inviare RECLAMO alla Direzione (via Milazzo 28), all'indirizzo: segreteria@labirinto.coop, utilizzando il modulo scaricabile dal sito o in copia presso gli uffici della cooperativa. Detto reclamo è esaminato dai rispettivi Responsabili di funzione e area.</i>
Criteri per l'avanzamento di carriera	<i>Labirinto Cooperativa Sociale ha definito le modalità di avanzamento di carriera attraverso l'elaborazione di specifici criteri per l'individuazione delle figure di coordinamento servizi e responsabili. Questa modalità permette ad ogni lavoratore di inquadrare il suo percorso di avanzamento di carriera nel tempo, proponendosi attraverso le figure preposte (coordinatori e responsabili).</i>

Il presente Codice Etico è approvato dall'assemblea dei soci. Ogni modifica che si rilevasse necessario apportare deve essere approvata dall'assemblea dei soci.