

LABIRINTO COOPERATIVA SOCIALE

soc. coop. p.a.



Codice Etico

BREVE STORIA DI LABIRINTO

La Cooperativa Sociale Labirinto, di tipo A, opera nel territorio della Provincia di Pesaro e Urbino e province limitrofe sin dal 1979, articolando il proprio intervento nell'ambito dei servizi alla persona (servizi sociali, sanitari, educativi, assistenziali ed anche servizi di formazione alle persone, con particolare riguardo per infanzia, minori provenienti da contesti svantaggiati, disabili in età adulta ed evolutiva, anziani, immigrati, rifugiati e richiedenti asilo, giovani, etc).

La cooperativa è presente capillarmente nell'area della Provincia di Pesaro e Urbino, con alcuni servizi gestiti anche in Provincia di Ascoli Piceno, Rimini, Perugia, Latina, Viterbo.

Le attività svolte da Labirinto possono essere così sintetizzate:

- **Settore età evolutiva e giovani** (nidi e centri d'infanzia, scuole infanzia, ludoteche, centri estivi, informagiovani, centri di aggregazione giovanile, centri giovani, progetti europei settore età evolutiva...),
- **Settore disabilità e disagio in età evolutiva** (servizi di educativa scolastica, servizi di educativa domiciliare, centro specialistico, centro di documentazione, centro di ascolto, sostegno nuclei familiari ...), **pari opportunità** (servizi di mediazione culturale nel carcere, servizi sulla violenza di genere ...),
- **Settore disabilità e salute mentale in età adulta** (comunità residenziali, centri socio educativi diurni e servizi di trasporto, servizi per il tempo libero, servizi di tutoraggio e orientamento al lavoro, progetti dopo di noi, progetti europei settore età adulta ...), **salute mentale** (servizi educativi diurni sanitari, servizio di sollievo sociale territoriale ...),
- **Settore accoglienza e inclusione** (progetti SAI in appalto, comunità educative per minori, centri governativi di seconda accoglienza per minorenni stranieri non accompagnati, comunità per l'autonomia, progetti europei settore migranti ...), **dipendenze patologiche** (comunità per le dipendenze patologiche, progetti europei settore dip patologiche ...),
- **Settore sanitario e terza età** (servizi assistenziali in residenze protette/case di riposo, centro diurno alzheimer, servizi di assistenza domiciliare, servizi di assistenza domiciliare integrata, servizi di logopedia e fisioterapia ospedaliera e ambulatoriale, sostegno psicologico e di screening, servizi di home care premium, sportello di protezione giuridica), **trasversali ai settori** (servizi assistenziali, sociali e sanitari a mercato),
- **Settore formazione**, attraverso il Centro formazione e orientamento (servizio accreditato dalla Regione Marche) attività di progettazione e gestione di corsi di formazione interni (obbligatori e di formazione permanente), esterni (fondi).

Nonostante le difficoltà oggettive nel lavoro quotidiano, la Cooperativa ha sempre 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.

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 – OGGETTO** - art. 4 dello Statuto, evidenzia importanti principi a cui Labirinto si ispira:

- LA COOPERATIVA È RETTA E DISCIPLINATA DAI PRINCIPI DELLA MUTUALITÀ SENZA FINI DI SPECULAZIONE PRIVATA.
- Lo scopo principale 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 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, oltre al RAPPORTO ASSOCIATIVO, un ulteriore rapporto mutualistico di lavoro.

IL PRESENTE CODICE ETICO SI APPLICA A LABIRINTO COOPERATIVA SOCIALE

Pertanto, al fine di definire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali si ispira per raggiungere i propri obiettivi imprenditoriali e nel recepire quanto prescritto nel **D. Lgs 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa di società ed enti**, la Cooperativa sociale Labirinto stabilisce, con il presente Codice, uno schema comportamentale di

riferimento, capace di orientare l'impegno professionale di ciascun collaboratore, socio e/o dipendente della società stessa, ma anche per costituire un importante punto di riferimento per tutti gli stakeholder.

Il presente codice etico contiene, infine, l'insieme dei valori (intesi come diritti e doveri) che le persone che operano nella società devono rispettare e promuovere. Esso nasce da un processo di progettazione che lo definisce e un processo di implementazione che lo fa conoscere.

Al Codice Etico è naturalmente affiancata una organizzazione che lo fa rispettare.

1. OBIETTIVI

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello Organizzativo D. Lgs 231/2001. Entrambi, quindi, non riportano i comportamenti da evitare, in quanto questi sono già espressamente previsti dagli articoli del codice penale, bensì indicano il modo in cui la società intende operare positivamente per ridurre al massimo il rischio che i suoi dipendenti adottino comportamenti sanzionati dalla normativa vigente.

La sintesi del **Modello Organizzativo D. Lgs 231/2001** in <https://labirinto.coop/chi-siamo/responsabilita-amministrativa/> **CHI SIAMO: TABELLA ANALISI DEI RISCHI DEL MOGC L. 231/01**

2. DESTINATARI

I destinatari del Codice Etico sono:

- i Soci,
- i Dipendenti,
- la Direzione,
- nonché i suoi Consulenti,
- Collaboratori Esterni,
- Partner,
- Fornitori e Clienti,

Il presente Codice contiene un'esemplificazione delle norme di comportamento che ciascun destinatario è tenuto ad osservare in ossequio, ed una specificazione degli obblighi di diligenza e fedeltà caratterizzanti la prestazione lavorativa, tra cui le disposizioni all'art 2104 e 2105 del codice civile.

3. LA NOSTRA MISSIONE

Siamo Impresa Cooperativa Sociale in Rete.

- **Impresa:** sviluppiamo il progetto di impresa attraverso il coinvolgimento attivo dei soci, orientando ciascuno alla partecipazione, condivisione e trasparenza. Cooperativa: favoriamo lo sviluppo dell'occupazione. Il nostro obiettivo è migliorare le condizioni lavorative, potenziando gli strumenti di comunicazione, tutela e formazione a favore di ciascun socio e socia.
- **Sociale:** operiamo attivamente nelle politiche del welfare. Partecipiamo alla vita delle comunità locali con proposte, leggiamo costantemente i bisogni di singoli e comunità, progettiamo e gestiamo servizi di solidarietà sociale.
- **Rete:** diffondiamo la cultura della solidarietà sociale. Includiamo utenti e familiari, associazioni e comunità nella progettazione e gestione dei servizi. Responsabilizziamo i soci lavoratori alla vita associativa, alla cura dei servizi e delle reti sociali, radicando la nostra azione nei territori. Condividiamo con gli attori locali le responsabilità dei servizi gestiti.

4. VALORI

I principi fondamentali sul quale il codice etico e l'intero Modello Organizzativo sono basati, sono i seguenti:

• INDIPENDENZA E COERENZA

Il personale tutto (soci ordinari, soci speciali e volontari, dipendenti, collaboratori), 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 quarant'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 (sito: www.labirinto.coop; news letter,

bilancio sociale, centro di orientamento e formazione, centro documentazione handicap, percorsi di formazione, incontri tematici, incontri di funzione e settore, incontri informali, ecc.).

- **ONESTÀ**

La Cooperativa sociale Labirinto ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, rifugge e disapprova il ricorso a comportamenti illegittimi o, comunque, scorretti verso chiunque (comunità, clienti, pubbliche autorità etc...) per raggiungere i propri obiettivi economici, che sono perseguiti esclusivamente con eccellenza della performance in termini di qualità e convenienza dei prodotti e dei servizi, fondate sull'esperienza, sull'attenzione al cliente e sull'innovazione. Conseguentemente, nell'ambito della loro attività professionale, la Direzione e i Dipendenti, nonché i suoi Consulenti, Collaboratori Esterni, Partner, fornitori e clienti, e chiunque abbia rapporti con essa, sono tenuti a osservare con diligenza le leggi ed i regolamenti vigenti in Italia.

La Cooperativa sociale Labirinto sostiene i principi di trasparenza, onestà, cortesia e senso civico; pertanto, in nessuna circostanza, il perseguimento dell'interesse della società può giustificare una condotta non onesta ai sensi del presente Codice.

La Cooperativa sociale Labirinto non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio. I Dipendenti, i soci e i collaboratori devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti. Qualora difatti, esistessero dei dubbi su come procedere nell'ambito delle loro attività "ai fini della 231", essi potranno chiedere chiarimenti all'Organismo di Vigilanza, il quale metterà a disposizione le proprie competenze per facilitare il rispetto della normativa.

- **TRASPARENZA E INFORMAZIONE**

La Cooperativa sociale Labirinto è consapevole dell'importanza che un'informazione corretta sulle proprie attività, riveste per il mercato consolidato e potenziale e la comunità in genere.

Ferme restando le esigenze di riservatezza richieste dalla conduzione del business, la Cooperativa sociale Labirinto assume pertanto la trasparenza come proprio obiettivo nei rapporti con tutti gli stakeholder.

In particolare, la Cooperativa sociale Labirinto comunica con il mercato, le istituzioni ed i soci, nel rispetto dei criteri di correttezza, chiarezza e parità di accesso all'informazione.

- **RISERVATEZZA e DIVIETO DI RITORSIONI**

Tutte le informazioni ed i dati che rivestano carattere di riservatezza devono essere acquisite, gestite e comunicate esclusivamente dalle persone autorizzate, generalmente o specificamente. Nell'ambito delle informazioni riservate, assumono particolare rilievo, e devono essere pertanto gestite con particolare attenzione, le informazioni relative alle procedure di gara ed alle relative offerte, alle procedure di trattativa privata o accordi diretti con P.A, al know how, alle operazioni finanziarie e di investimento. Fra le suddette informazioni rientrano anche quelle di tipologia tecnica inerente la sicurezza e salute dei luoghi di lavoro ed autorizzazioni eventualmente connesse.

Ciascuno nel proprio ambito lavorativo è comunque tenuto a proteggere le informazioni generate od acquisite, anche tramite strumenti informatici, e a scongiurare l'uso improprio o non autorizzato evitando, in primis, di cedere il PC contenente dati riservati a terzi.

La società provvede alla raccolta, conservazione, trattamento, comunicazione e diffusione dei dati personali dei propri dipendenti, soci, fornitori, clienti ed in generale dei terzi, che si trovi a dover gestire per particolari casi e finalità, in conformità alla normativa vigente in materia di tutela della privacy.

A tal fine, si impegna a porre in essere tutti gli adempimenti necessari e ad adottare tutte le misure di sicurezza, anche informatiche, idonee a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni.

È fatto obbligo a chiunque, pertanto, di rispettare le misure di sicurezza sopra espresse, al fine di evitare intrusioni esterne, utilizzi non consentiti e perdite, anche accidentali, di dati e informazioni.

In materia whistleblowing:

Rispettare gli obblighi di riservatezza dell'identità della persona segnalante della persona segnalata delle persone menzionate nella segnalazione e degli altri soggetti da tutelare nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;

trasmettere immediatamente la segnalazione al soggetto interno competente laddove la stessa sia ricevuta erroneamente garantendo la riservatezza dell'identità della persona segnalante;

divieto di commissione di qualsiasi atto o comportamento di ritorsione nei confronti della persona che segnalante e degli altri soggetti cui il decreto legislativo numero 24 del 2023 riconosce la protezione.

- **RESPONSABILITÀ SOCIALE**

La Cooperativa sociale Labirinto ritiene imprescindibile, nella propria attività, il rispetto di un comportamento etico e si è attivata, sempre di più negli ultimi tempi, per intraprendere uno "stile gestionale" socialmente responsabile, orientato al coinvolgimento degli stakeholder e al controllo dei Partner e dei Fornitori.

La filosofia della Cooperativa sociale Labirinto è quella di garantire al cliente prodotti e processi certificati secondo le normative nazionali e internazionali.

La Cooperativa ha implementato per tali ragioni un sistema di gestione per la qualità conforme ai requisiti della norma ISO 9001, UNI 10881 (dedicata ai servizi per anziani), UNI 11034 (dedicata ai servizi per l'infanzia).

La Cooperativa sociale Labirinto, quindi, si assume la responsabilità degli effetti che la propria azione imprenditoriale produce nella comunità locale e adotta con tempestività i comportamenti e gli strumenti di controllo adeguati, al fine di mantenere e diffondere i principi di equità sociale.

Pertanto, al fine di garantire il rispetto dei principi di equità sociale, la Cooperativa sociale Labirinto considera prioritario il perseguimento dei seguenti principi:

- **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 15 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. La società non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- **Lavoro obbligato:** tutte le persone che la società impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
- **Salute e sicurezza:** la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale della società, al fine di garantire luoghi di lavoro sicuri e salubri ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** sono rispettati la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
- **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- **Procedure disciplinari:** è in vigore un regolamento interno che si propone, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 38/40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze eccezionali di necessità, al fine di garantire il servizio secondo il capitolato d'appalto.
- **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è, in ogni caso, sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- **Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori:** ai fornitori, opportunamente informati sul percorso di responsabilità sociale della società, è stato chiesto di conformarsi ai principi riassunti nel presente codice etico; relativamente a quei fornitori che potrebbero presentare delle criticità, si sono attivate specifiche procedure di controllo.

5. VISIONI PER IL FUTURO

In questi ultimi anni ci stiamo evolvendo da soggetto gestore a **soggetto propulsore del welfare territoriale**. Una crescita consapevole e sostenibile a livello relazionale, ambientale ed economico, per **dare risposte ai bisogni e desideri delle comunità nelle quali operiamo**, nel rispetto del lavoro dei nostri soci. Oggi radicarci nel territorio è motivo per sviluppare **nuove visioni e scenari** che ci aprono al contesto regionale, nazionale ed europeo, grazie alla progettazione europea e all'internalizzazione.

RISORSE UMANE

La Cooperativa sociale Labirinto riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa, sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca. Costituisce un valore primario, la difesa dell'occupazione di tutti i lavoratori migliorandone le condizioni economiche, professionali e sociali e la promozione di un ambiente solidale e collaborativo.

La società si impegna a consentire e favorire condizioni di lavoro idonee alla tutela dell'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori nel rispetto della normativa vigente sia per quanto riguarda il diritto del lavoro, sia per quanto riguarda l'applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro.

La gestione dei rapporti di lavoro è orientata a garantire pari opportunità e a favorire la crescita professionale di ciascuno. La formazione al personale, anche sui temi del Modello Organizzativo, è ritenuta strumento importante di crescita culturale e professionale nel rispetto dell'integrità morale di ciascun lavoratore.

Si specifica che nel capitolo in esame, per personale, si intendono i dipendenti della società, le società del gruppo e i collaboratori delle reti commerciali esterne.

Il personale costituisce una risorsa indispensabile per lo sviluppo ed il successo di un'impresa.

Pertanto, la professionalità e l'impegno del personale rappresentano valori determinanti ed imprescindibili per il conseguimento degli obiettivi dell'impresa stessa.

Per questi motivi, il datore di lavoro è impegnato a sviluppare le attitudini e le potenzialità del personale nello svolgimento delle proprie competenze, affinché le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli, trovino piena realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

A tali finalità deve ispirarsi l'operatività di tutte le strutture della Cooperativa sociale Labirinto, ed in particolare della funzione preposta alla gestione del personale.

Il datore di lavoro si impegna ad offrire pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti sulla base delle qualifiche professionali e delle capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione.

Da ciò consegue che:

- **il datore di lavoro**, per il tramite delle funzioni competenti, seleziona, assume, retribuisce e gestisce il personale in base a criteri di merito e di competenza, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di nazionalità, di lingua e di sesso, nel rispetto di tutte le leggi, dei contratti di lavoro, dei regolamenti e delle direttive in vigore;
- **il datore di lavoro**, rifiuta ogni forma di indebita segnalazione nella fase di assunzione e in quelle successive di gestione del personale;

- **il sistema premiante** aziendale tiene in opportuna considerazione l'osservanza delle norme del presente Codice;
- **i responsabili** si impegnano a creare un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute del personale, privo di pregiudizi e libero da ogni forma di intimidazione in cui ogni individuo sia trattato come collega e come membro di un team, nel rispetto dei suoi principi morali, evitando che subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi;
- **ogni dipendente/collaboratore** deve collaborare a creare un clima ambientale in cui tutti i colleghi si sentano bene accettati ed incoraggiati al raggiungimento dei propri obiettivi.

In particolare:

- **Conflitto di interesse.** Deve essere evitata ogni situazione o attività che possa condurre a conflitti d'interesse con la Cooperativa sociale Labirinto o che potrebbe interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali, nel migliore interesse del datore di lavoro.
- **Deleghe.** Ciascun dipendente/collaboratore deve prendere decisioni ed impegnare l'impresa soltanto entro i limiti delle responsabilità definite dalle deleghe ricevute.
- **Patrimonio aziendale.** Il singolo addetto deve rispettare e salvaguardare i beni di proprietà dell'impresa nonché impedirne l'uso fraudolento o improprio. L'utilizzo dei beni dell'impresa da parte dei dipendenti, deve essere funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività aziendali o agli scopi autorizzati dalle funzioni interne preposte e non a interesse/consumo personale. Con riferimento agli strumenti tecnologici, l'uso degli stessi deve richiamarsi ad attività non contrarie alla morale, non illecite e non contrastanti i diritti d'autore/copyright. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, tutti i diritti di proprietà (immobiliare, personale ed intellettuale) e le informazioni (che comprendono in via non esaustiva: elenchi clienti, progetti di prodotti proprietari, codici di sistema, contratti, etc.), generati od ottenuti come parte del rapporto di lavoro stesso, rimangono di proprietà esclusiva dell'impresa.
- **Raccomandazioni e omaggi.** Il personale deve rifiutare e/o evitare di sollecitare, per sé o per altri, raccomandazioni, trattamenti di favore, doni o altre utilità da parte dei soggetti con i quali entrano in contatto. Nel caso in cui si ricevano omaggi di qualunque genere, non di natura simbolica, si deve informare la Direzione.
- **Ordine "illegittimo".** È fatto obbligo di segnalare al responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza eventuali istruzioni ricevute contrastanti con la legge, contratti di lavoro, con la normativa interna o il presente Codice Etico. Qualora l'ordine ritenuto illegittimo sia impartito dal proprio responsabile, la segnalazione va indirizzata all'Organismo di Vigilanza.

RAPPORTI CON L'ESTERNO

CLIENTI

Il comportamento con la clientela è improntato a principi di trasparenza, diligenza, onestà, riservatezza e imparzialità. Nell'avviare relazioni commerciali con nuovi clienti e nella gestione di quelle già esistenti è vietato:

- intrattenere rapporti con soggetti implicati in attività illecite, ad esempio connesse al traffico di armi o di sostanze stupefacenti, al riciclaggio, al terrorismo, e, in ogni caso, con persone prive dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale;
- mantenere rapporti finanziari con persone o organizzazioni che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona.

FORNITORI

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione di pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità.

Le selezioni dei fornitori e la determinazione delle condizioni contrattuali di fornitura sono basate su parametri obiettivi di qualità e prezzo.

In particolare, il personale non deve:

- ricevere alcuna forma di corrispettivo od altro beneficio da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto relativo al proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- subire alcuna forma di condizionamento da parte di terzi estranei alla Cooperativa sociale Labirinto appartenenti ma non autorizzati, per l'operatività relativa, alla propria attività lavorativa.

Inoltre, chiunque riceva direttamente o indirettamente proposte di benefici, deve riferirne tempestivamente alla Direzione. Tutti i fornitori sono informati e vincolati contrattualmente al rispetto dei contenuti del presente Codice Etico.

PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

L'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione e con le Istituzioni Pubbliche è riservata alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate, le quali sono tenute ad assolvere ai propri compiti con integrità, indipendenza e correttezza.

È vietato promettere o dare pagamenti o altri benefici a Pubblici Ufficiali, o in generale, a dipendenti della pubblica amministrazione, per promuovere o favorire gli interessi del Cooperativa sociale Labirinto.

Inoltre, chiunque riceva direttamente o indirettamente proposte di benefici dalle sopradette persone deve riferirne tempestivamente alla Direzione.

Nel rispetto delle normative specifiche applicabili, la Cooperativa sociale Labirinto non eroga contributi, sotto qualsiasi forma diretta o indiretta, a partiti politici, movimenti, comitati, associazioni o altri organismi di natura politica o sindacale compresi i loro rappresentanti o candidati.

RAPPORTI CON IL TERRITORIO E L'AMBIENTE

Il termine "territorio" identifica in sintesi: un determinato spazio fisico con le sue caratteristiche naturali, culturali e storiche. In esso sono ricomprese le nozioni di Comunità ed Istituzioni, ai fini del presente Codice Etico.

Tuttavia, il termine comunità identifica l'insediamento umano che insiste sul territorio, ovvero la comunità umana funzionalmente e culturalmente ad esso connessa. Le istituzioni sono i presidi decisionali che rendono possibile il funzionamento della comunità e le altre forme di organizzazione sociale. Con il termine "istituzioni" ci si riferisce di norma, a quelle aventi natura pubblicistica.

La Cooperativa sociale Labirinto unitamente alle proprie consorziate si adopera affinché le proprie attività tendano al pieno rispetto dell'ambiente e ad uno sviluppo sostenibile e compatibile con la salubrità ambientale del territorio in cui opera. Ciò anche nella consapevolezza che il rispetto dell'ambiente può rappresentare un vantaggio competitivo nell'ambito di un mercato sempre più attento alla qualità ed ai comportamenti dei suoi operatori.

L'azione delle imprese è sempre svolta nel pieno rispetto del territorio e dell'ambiente in cui la Cooperativa sociale Labirinto opera, anche solo occasionalmente. Sono adottate procedure idonee a garantire l'attuazione del principio di cui sopra.

È promossa l'adozione di sistemi di gestione ambientale e di qualità certificati e, comunque, di strategia volta alla prevenzione dei rischi ambientali. Pertanto sono definiti specifici obiettivi ambientali e programmi di miglioramento, volti alla minimizzazione degli impatti ambientali significativi.

È nell'interesse della Cooperativa sociale Labirinto procedere a diffondere sul territorio la cultura del rispetto dell'ambiente anche attraverso iniziative dedicate e specifici servizi, nonché fornire alle istituzioni tutte le informazioni necessarie a comprendere gli eventuali rischi ambientali legati all'attività dell'impresa. La Cooperativa, inoltre, promuove ogni attività di sensibilizzazione e di formazione ambientale al proprio interno ed incentiva la diffusione di tecnologie eco - efficienti. Infine, la Cooperativa si impegna ad adottare un sistema idoneo a rendere conto dell'impatto ambientale delle proprie attività attraverso l'individuazione di indicatori chiave di performance, quantomeno nelle attività contraddistinte da elevati rischi ambientali.

SISTEMA DISCIPLINARE

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, in relazione alla violazione delle prescrizioni contenute nel presente Modello, è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lett. e) del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'applicazione del sistema disciplinare prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Cooperativa sociale Labirinto in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Misure nei confronti di quadri, impiegati e dipendenti

Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello Organizzativo, e a queste sono riconducibili le sanzioni previste per il personale dipendente dalle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva, come di seguito riportato.

Il presente sistema disciplinare, in ragione della sua valenza applicativa, dovrà essere formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, essere esposto, così come previsto dall'art. 7, comma 1, Legge 300/1970, "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

Resta fermo che le sanzioni disciplinari per il personale dipendente terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., considerandosi, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

Infrazioni

Fermi restando gli obblighi per la Cooperativa sociale Labirinto nascenti dallo Statuto dei Lavoratori e dai CCNL applicati, i **COMPORTAMENTI SANZIONABILI** sono i seguenti:

- a) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse alle aree a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;
- b) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione di comportamenti od omissioni non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate CHE ESPONGANO la Cooperativa sociale Labirinto AD UNA SITUAZIONE OGGETTIVA DI RISCHIO DI COMMISSIONE DI UNO DEI REATI;

- c) adozione di comportamenti od omissioni non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e DIRETTI IN MODO UNIVOCO AL COMPIMENTO DI UNO O PIÙ REATI;
- d) adozione di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o delle procedure ivi richiamate, TALE DA DETERMINARE LA CONCRETA APPLICAZIONE A CARICO della società DI SANZIONI PREVISTE DAL D.LGS. 231/2001.

Sanzioni

La violazione, da parte dei Dipendenti soggetti ai CCNL applicati al Cooperativa sociale Labirinto, delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce, quindi, illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui ai CCNL applicabili, e in particolare:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento.

Le sanzioni saranno applicate nei limiti e nel pieno rispetto dello Statuto dei Lavoratori e dei Contratti Collettivi applicabili al Cooperativa sociale Labirinto.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Cooperativa sociale Labirinto può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata e comunque nei limiti imposti dai CCNL.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV (D.Lgs. 231/2001) e della Direzione, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su segnalazione dell'OdV e sentito, eventualmente, il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, la Cooperativa sociale Labirinto intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

Sanzione - infrazione

1. Richiamo verbale: il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello o adotti nell'espletamento di attività un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
2. Ammonizione scritta: il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.
3. Multa: il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dall'azienda, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
4. Sospensione: dal servizio e dal trattamento retributivo il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello arrechi danno all'azienda compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dall'azienda, determinano un danno ai beni dell'azienda e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
5. Licenziamento con preavviso: (con diritto del datore di lavoro all'esonero immediato dalla attività lavorativa) il lavoratore che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dall'azienda e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità dell'azienda;
6. Licenziamento senza preavviso: il lavoratore che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'azienda delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento

fa venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate 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, all'organo amministrativo o al CdA.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV.

Misure nei confronti degli amministratori e organo di direzione

La violazione del Modello da parte degli Amministratori, va denunciata senza indugio all'Organo di Vigilanza dalla persona che la rileva. Se la denuncia non è manifestamente infondata, l'OdV ne informerà il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei soci, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Tali provvedimenti possono consistere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nella revoca delle deleghe o della carica così come nel licenziamento qualora il "reo" che ha commesso la violazione sia legato all'azienda da un rapporto di lavoro subordinato.

Si applicano le disposizioni di cui agli artt. 2392 e 2407 del codice civile.

Misure nei confronti di collaboratori esterni, partner e fornitori

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni, Partner o dai Fornitori 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 all'azienda, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Sono previste apposite attività di comunicazione per favorire la conoscenza del Codice Etico e del Modello organizzativo e di controllo da parte di tutti gli stakeholder interni ed esterni che vengono attivate al momento del rilascio iniziale del codice ed in occasione di tutte le sue successive revisioni.

Per favorire la corretta comprensione del Codice Etico e del Modello organizzativo e di controllo da parte del personale, la funzione sviluppo risorse umane realizza un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi etici e delle norme di comportamento.

Gli interventi formativi sono differenziati in funzione del ruolo e delle responsabilità; per i neoassunti è previsto un apposito programma formativo che illustra in dettaglio i contenuti del codice e del modello organizzativo e di controllo di cui è richiesta l'osservanza.

A tutto il personale viene consegnata copia del presente codice etico.

Analogamente a quanto avviene per la comunicazione, in occasione di revisioni significative del codice etico e del sistema normativo ad esso collegato viene ripetuto l'intervento formativo sull'intera popolazione aziendale.

Sistema di Vigilanza e Sanzioni per il mancato rispetto delle disposizioni e dei principi tutti del Codice Etico.

ORGANISMO DI CONTROLLO E VIGILANZA SUL CODICE ETICO

Con l'approvazione del presente Codice Etico è costituito un Organismo di Controllo e Vigilanza sulla effettiva attuazione delle prescrizioni e dei principi sopra indicati. Al medesimo Organo sono affidati i necessari poteri ispettivi e di spesa, comunque sufficienti a garantire appieno l'implementazione delle funzioni di controllo e vigilanza. L'Organo si riunisce periodicamente e verifica l'effettiva implementazione dei principi indicati nel Codice Etico.

Delle riunioni e degli atti, nonché di ogni altra attività svolta dall'Organismo, viene redatto verbale. Gli atti dell'Organismo vengono periodicamente comunicati all'organo amministrativo e, annualmente, si svolge un incontro tra i due organi sociali in cui si compie una valutazione generale della condizione etica e si definiscono le linee programmatiche d'attività.

L'Organismo, ogni anno, propone all'organo amministrativo, un piano di informazione e formazione sui contenuti del presente Codice Etico, rivolto ai suoi destinatari principali, nel rispetto di quanto sopra descritto. Al fine di garantire la professionalità dei suoi membri, l'indipendenza e l'imparzialità nello svolgimento delle funzioni senza vani aggravii di spesa per il Cooperativa sociale Labirinto, l'organismo istituito ai fini di cui sopra, può coincidere con l'Organismo di Vigilanza ed istituito, nell'ambito del Modello organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs 231/2001.

Funzioni dell'Organismo di Controllo e Vigilanza sul Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza sul Codice Etico ha il compito di:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Codice Etico;
- disporre le integrazioni che si rendano necessarie;
- curarne l'aggiornamento;
- proporre l'irrogazione, a seguito di procedimento di accertamento, di sanzioni per la violazione delle disposizioni del Codice Etico.

Rapporti tra Organismo e organi gestionali

Ogni qualvolta l'Organismo - di fronte ad una segnalazione, all'interno di una procedura, o a seguito dell'attività di vigilanza comunque esercitata - individui un qualsivoglia rapporto o sovrapposizione applicativa con regolamenti, contratti o regole afferenti una specifica area gestionale, può prendere contatto con i responsabili, informandoli dei fatti.

Consulenza sull'interpretazione del Codice e formazione etica

Possono essere richiesti all'Organismo pareri sulle modalità di rispetto del Codice.

La Cooperativa sociale Labirinto si impegna ad assumere iniziative periodiche di formazione di dipendenti e collaboratori, in particolare all'atto della loro ammissione e assunzione, nonché iniziative di informazione e sensibilizzazione sui medesimi temi.

Procedure per il funzionamento dell'Organismo

Le procedure per il funzionamento dell'Organismo coincidono con quelle previste per l'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello organizzativo adottato ai sensi del d. lgs. 231/2001. Ogni volta che l'Organismo ravvisi l'esigenza di modifiche o aggiornamenti, una volta deliberati, ne dà opportuna pubblicità.

Disposizioni transitorie e finali.

Il presente Codice prevede una fase sperimentale della durata di tre anni, al termine della quale si procederà alla revisione dei principi e delle statuizioni qui indicate. Le segnalazioni, gli esposti (anche in forma anonima), le richieste di informazioni ed ogni altra comunicazione inerenti l'eticità del Cooperativa sociale Labirinto devono essere indirizzate a:

Organismo di Vigilanza presso Cooperativa sociale Labirinto, in Via Milazzo 28 - 61122 Pesaro, C.F. - P.Iva - Iscr. Reg. Impr. 01204530412.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa sociale Labirinto il 14.07.2026

<i>Mattioli Davide</i>	PRESIDENTE
<i>Cecconi Marta</i>	VICEPRESIDENTE
<i>Cesaroni Elena</i>	<u>CONSIGLIERA</u>
<i>Di Gregorio Annamaria</i>	CONSIGLIERA
<i>Galeazzi Valeria</i>	<u>CONSIGLIERA</u>
<i>Giardini Flavia</i>	<u>CONSIGLIERA</u>
<i>Pandolfi Sara</i>	<u>CONSIGLIERA</u>
<i>Percetti Giorgia</i>	CONSIGLIERA
<i>Zucchi Andrea</i>	CONSIGLIERE

TUTTI I DOCUMENTI RELATIVI AL D.LGS 231/01 SONO PUBBLICATI in ...

www.labirinto.coop, link: ➞ **CHI SIAMO** ➞ **SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO** ➞ **RESPONSABILITÀ**

AMMINISTRATIVA L.231/01, dove è disponibile tutta la documentazione di riferimento, es.:

- **CODICE ETICO (L.231/01)**
- **SISTEMA SANZIONATORIO_RISORSE UMANE (L.231/01)**
- **TABELLA ANALISI DEI RISCHI DEL MOGC** (modello di organizzazione, gestione e controllo D.Lgs. n. 231/01)