

## Codice Etico

---



## PUNTO D'INCONTRO Società Cooperativa Sociale ONLUS

---

Sede Legale e Sede Amministrativa: Piazza Chiesa 8, Vaprio d'Adda (MI)  
Codice Fiscale e Partita IVA 11050040150  
Tel. +39 0363361966 | Fax +39 0363360790  
[segreteria@puntodincontro.org](mailto:segreteria@puntodincontro.org)

Documento allegato al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs, 231/2001

Emesso il 21.11.2022

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 21.11.2022

Approvato dall'Assemblea dei Soci il 20.05.2023





## SOMMARIO

<u>1</u>	<u>PREMESSE</u>	<u>6</u>
<u>2</u>	<u>STORIA E MISSION</u>	<u>7</u>
<u>3</u>	<u>DESTINATARI, AMBITO DI APPLICAZIONE E AGGIORNAMENTO</u>	<u>9</u>
3.1	Destinatari	9
3.2	Ambito di applicazione	9
3.3	Aggiornamento del Codice Etico	10
<u>4</u>	<u>PRINCIPI E VALORI</u>	<u>10</u>
4.1	Rispetto di leggi e regolamenti vigenti	11
4.2	Qualità dei servizi ed etica degli affari	11
4.3	Correttezza e trasparenza	11
4.4	Ambiente di lavoro e professionalità	12
<u>5</u>	<u>COMPORAMENTO NELL'EROGAZIONE DEI SERVIZI</u>	<u>12</u>
5.1	Rapporti con istituzioni, enti e autorità pubbliche	12
5.2	Organizzazioni politiche e sindacali	13
5.3	Comunità locali	13
<u>6</u>	<u>RAPPORTI INTERNI ED ESTERNI</u>	<u>14</u>
6.1	Rapporto con le Persone con Disabilità	14
6.2	Rapporto con Donatori e Sostenitori	15
6.3	Rapporto con Fornitori	15
<u>7</u>	<u>RAPPORTO CON IL PERSONALE</u>	<u>16</u>
7.1	Selezione e gestione delle risorse umane	16
7.2	Molestie sul luogo di lavoro	16
7.3	Abuso di sostanze alcoliche e stupefacenti	17
7.4	Fumo	17
<u>8</u>	<u>TRASPARENZA DELLA CONTABILITA' E CONTROLLI INTERNI</u>	<u>17</u>
8.1	Trasparenza della contabilità	17



8.2	Conflitti di interessi	18
8.3	Controlli interni	18
<u>9</u>	<u>SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE</u>	<u>19</u>
9.1	Salute e sicurezza	19
9.2	Politica ambientale	19
<u>10</u>	<u>RISERVATEZZA</u>	<u>19</u>
10.1	Riservatezza dei dati personali, delle informazioni e dei documenti	19
10.2	Protezione dei dati personali	20
10.3	Tecnologia	20
<u>11</u>	<u>ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO</u>	<u>21</u>
11.1	Ambito di applicazione e strutture di riferimento	21
11.2	Obblighi di conoscenza e segnalazione di possibili violazioni	21
11.3	Garante del Codice Etico	22
11.4	Valore contrattuale	23
<u>12</u>	<u>SISTEMA SANZIONATORIO</u>	<u>23</u>



## 1 PREMESSA

L'Etica rappresenta l'insieme dei valori, dei principi e delle regole alla guida di comportamenti, impegni e responsabilità di ciascuno nella vita quotidiana.

Il Codice Etico (per brevità, "Codice"), esprime i valori e le responsabilità che la Punto D'Incontro Società Cooperativa Sociale ONLUS, (di seguito "Punto d'Incontro" o "Cooperativa") riconosce, accetta, condivide e assume nello svolgimento della propria attività.

L'impegno e la responsabilità della Cooperativa sono orientati a migliorare la qualità della vita delle Persone con Disabilità in coerenza con il meta modello degli 8 domini di QdV formulato da Schalock e Verdugo (2006), coinvolgendo a tale fine le famiglie, i legali rappresentanti e gli Enti inviati.

Obiettivo del Codice è quello di indirizzare tutte le Persone della Cooperativa, a tutti i livelli, verso comportamenti eticamente corretti nel rispetto dei principi di partecipazione, trasparenza, liceità, indipendenza e reciprocità, e di promuovere la tutela degli interessi legittimi di tutte le parti coinvolte nell'espletamento delle attività. Etica che deve caratterizzare in maniera chiara i comportamenti dei singoli soggetti chiamati a operare all'interno e all'esterno di ogni singola struttura, nella vita di ogni giorno, ai vari livelli e nelle varie articolazioni dell'ente stesso.

In tale ottica assumono particolare rilievo il campo del fundraising e la gestione di risorse economiche destinate al mantenimento della struttura e al sostegno di specifiche progettualità a favore delle persone con disabilità. Di rilievo l'attenzione sull'utilizzo delle risorse pubbliche della fiscalità generale, sui rimborsi per le prestazioni e i servizi erogati in regime di convenzione/accreditamento alle risorse derivanti da quote sociali, donazioni o liberalità di imprese o persone fisiche.

Con l'adozione del presente Codice, Punto d'Incontro si dota di uno strumento atto sia a promuovere i valori della solidarietà e della vicinanza, sia a prevenire le condotte illecite, non eticamente corrette, e si rivolge a tutti coloro che, direttamente e indirettamente, operano per conto della stessa.

L'adozione di un codice di condotta è, altresì, una scelta e un impegno alla responsabilità verso tutte le persone coinvolte nella vita della Cooperativa, privo di connotati di mera formalità e che si esplica – *anche* – attraverso lo sviluppo sostenibile, la salvaguardia dell'ambiente e la promozione della sicurezza.

Punto d'incontro è una Cooperativa a marchio ANFFAS (Associazione Nazionale Famiglie di Persone con Disabilità Intellettiva e/o Relazionale) e definisce i propri principi etici riconoscendosi pienamente in quelli sanciti dalla Convenzione ONU sui diritti delle Persone con Disabilità (2006):

- non discriminazione;
- rispetto per la dignità umana;
- autonomia e indipendenza delle persone con disabilità;
- partecipazione e inclusione nella società;
- accessibilità;
- pari opportunità



Coerentemente con il marchio ANFFAS, le attività della Cooperativa si fondano su tre principi fondamentali che comprendono:

- Presa di coscienza e chiara esplicitazione dei riferimenti valoriali sui quali deve organizzarsi la vita associativa affinché venga percepito con immediatezza il pensiero portante.
- Assimilazione dei contenuti di valore individuati come orizzonte etico condiviso, che si traduca in una prassi con essi coerente.
- Valutazione delle prassi in una prospettiva di sviluppo dei valoriali essenziali rappresentati, in particolare, dalla difesa della dignità umana delle persone con disabilità e dal riconoscimento dei diritti civili e umani, agendo per il miglioramento della loro qualità di vita.

Punto d'Incontro si impegna a diffondere il presente documento a soci, amministratori, dipendenti, utenti, famiglie, tutori, amministratori di sostegno, enti invianti, fornitori, collaboratori ecc.

Il presente Codice è approvato dal Consiglio di Amministrazione ed è elemento essenziale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 e si integra con il Regolamento Interno della Cooperativa.

## 2 STORIA E MISSION

La Punto d'Incontro è stata costituita nel 1984 con la finalità di offrire risposte concrete al bisogno occupazionale di persone con disabilità che, dopo il percorso scolastico, non avevano possibilità di inserirsi nel mondo del lavoro. Una storia di oltre 35 anni nata da una forte esperienza di volontariato locale e da un gruppo di genitori appartenenti al mondo ANFFAS.

Dopo quasi 10 anni dalla sua istituzione, nel 1993, grazie alla L. 381 del 1991 (che riconosce e disciplina la cooperazione sociale) e all'esperienza ormai maturata nel campo della disabilità, è stata fondata la Punto d'Incontro Servizi, Cooperativa Sociale di tipo "A" che si occupava di realizzare servizi per rispondere ai bisogni delle persone con disabilità del territorio. La divisione originaria, mantenendo viva la propria identità e la propria mission, si costituiva come cooperativa sociale di tipo "B" e assume il nominativo di Punto d'Incontro Lavoro.

Le due realtà hanno sempre operato in stretta sinergia e nel corso degli anni hanno realizzato servizi e settori produttivi dando risposte a oltre 250 persone con disabilità.

Nel 2005 la Punto d'Incontro Servizi ha acquisito il marchio ANFFAS facendo propri i criteri e le linee guida dell'Associazione. Dal 2014 le due società sono diventate una sola attraverso una fusione per incorporazione.

Oggi Punto d'Incontro è una realtà sempre più completa, che si caratterizza per la presenza di professionalità, rappresentando da un lato un'importante risposta al bisogno socio assistenziale, socio



educativo e socio sanitario delle persone con disabilità e delle loro famiglie, e promuovendo, dall'altro, attività di formazione specifica e percorsi di inclusione socio-lavorativa.

La mission della Cooperativa Punto d'Incontro è l'erogazione di Servizi e attività che si fondano sulla promozione umana attraverso interventi caratterizzati da approcci pedagogici, assistenziale e sanitari basati dall'evidenza (Evidence Based). In particolare, il modello di riferimento adottato è quello della Applied Behavior Analysis ( ABA ).

Al tal fine, Punto d'Incontro, nell'assoluta convinzione che la "competenza" sia un dovere, promuove un processo di formazione continua sia attraverso la partecipazione a corsi specialistici, sia nell'ambito delle équipe, avendo come riferimento la letteratura di settore prodotta dalla comunità scientifica.

La mission della Cooperativa è fornire sostegni alle persone con disabilità al fine di garantire loro un possibile sviluppo personale in coerenza con le proprie aspettative ed i propri desideri di vita.

Un obiettivo che Punto d'Incontro interpreta con grande professionalità e con una progettualità che si esplica, anzitutto attraverso l'erogazione di servizi in risposta ai bisogni delle persone che vivono tale condizione, in modo particolare:

- approfondendo le esigenze del singolo per proporre l'intervento più adeguato;
- operando con serietà ed empatia;
- sperimentando, grazie all'incontro fra professionalità e sensibilità solidale, le diverse soluzioni in risposta ai bisogni espressi e percepiti;
- avvalendosi di risorse tecniche e umane altamente qualificate;
- investendone nella ricerca, nel coinvolgimento della comunità e della rete territoriale al fine di promuovere la crescita e l'inclusione sociale;
- partecipando attivamente alle politiche territoriali offrendo il proprio contributo per la realizzazione di interventi sempre più vicini ai bisogni delle persone con disabilità e delle loro famiglie.

Coerentemente con i principi ANFFAS, lo Statuto, il Bilancio Sociale e il Regolamento interno della Cooperativa, Punto d'Incontro promuove i seguenti valori:

- la solidarietà, il legame tra le persone, la capacità di generare stima e sostegno reciproco tale da consentire a tutti la possibilità di vivere un'esperienza positiva di lavoro e impegno;
- la collaborazione, l'atteggiamento personale che coniuga la disponibilità al lavoro con gli altri, alla ricerca delle migliori condizioni per sé e per gli altri;
- la responsabilità sia individuale, nel senso della dedizione, dell'impegno e della massima serietà professionale, che di impresa, ossia di costante attenzione verso un interesse collettivo raggiunto nel rispetto di leggi e del profilo etico sancito dal codice della cooperazione sociale.

Solidarietà, collaborazione e responsabilità costituiscono i riferimenti valoriali irrinunciabili perché il lavoro cooperativo possa caratterizzarsi con uno spirito originale, favorevole, positivo e non alienante. Il collegamento tra Codice Etico e Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 è nella parte normativa e sanzionatoria: il percorso di attuazione dei valori può avvalersi di



strumentazioni di carattere disciplinare, da intendersi però non in termini “punitivi”, ma piuttosto in termini di garanzia attiva e puntuale.

### 3 DESTINATARI, AMBITO DI APPLICAZIONE E AGGIORNAMENTO

#### 3.1 Destinatari

Il presente Codice si applica in maniera vincolante a (“Destinatari”):

- i soggetti che, nell’ambito dell’organigramma, si trovano in posizione apicale (organi sociali, organi di controllo e amministratori);
- i soggetti che, nell’ambito dell’organizzazione della Cooperativa, rivestono una posizione subordinata rispetto ai primi (soci lavoratori, soci volontari, dipendenti e collaboratori);
- i soggetti che, nell’ambito delle attività della Cooperativa, collaborano in virtù delle personali specializzazioni;
- i partner operativi che abbiano un ruolo in progetti e operazioni, compresi donatori e sostenitori;

Il Codice Etico è diffuso a tutti i Destinatari ed ai portatori di interessi (Persone con Disabilità, le loro Famiglie, i Tutori e gli Enti inviati), è accessibile sul sito della Cooperativa o, in forma cartacea, tramite esplicita richiesta alla Direzione Generale.

Il documento è esposto nelle bacheche della Cooperativa.

Tutti gli operatori, dipendenti e soci-lavoratori, sono stati adeguatamente informati e formati circa l’adozione del Codice.

Ciascuno è responsabile della corretta osservanza dei contenuti del Codice.

In nessuna circostanza, la pretesa di agire nell’interesse della Cooperativa può giustificare l’adozione di comportamenti in contrasto con quelli qui enunciati.

Ciascuno è responsabile di mantenere condotte etiche segnalando, nel rispetto della norma sul Whistleblowing (L. 179/2017, D.Lgs. 231/2001), eventuali violazioni.

#### 3.2 Ambito di applicazione

L’osservanza del Codice è parte essenziale degli obblighi contrattuali e relazionali di tutti i soggetti Destinatari.

L’eventuale inosservanza del documento costituisce inadempimento e pertanto gestito di conseguenza in relazione alla natura del rapporto con il Destinatario coinvolto.

In ogni caso, la violazione del Codice Etico è lesiva del rapporto di fiducia instaurato con Punto d’Incontro e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori, il rispetto delle procedure di cui all’art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), dei contratti collettivi di lavoro e degli eventuali regolamenti interni.



Punto d'Incontro si impegna a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità idonea e impegno alla condivisione dei principi e contenuti del Codice e promuove la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento della performance nella tutela e promozione dei principi e contenuti del Codice.

### 3.3 Aggiornamento del Codice Etico

Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa ha affidato alla Direzione Generale il compito di provvedere alla diffusione del Codice, alla sua implementazione e al suo aggiornamento. La Direzione Generale è responsabile di vigilare sull'osservanza del Codice, ricorrendo, ogni volta che lo si ritenga necessario, a adeguati strumenti atti a promuovere informazione, prevenzione e controllo, intervenendo, in caso di comportamenti illeciti, con idonee azioni correttive.

Ha affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di verificare periodicamente la regolare osservanza del Codice, intervenendo tempestivamente in caso di irregolarità. Eventuali violazioni e i relativi provvedimenti saranno gestiti dall'Ufficio Risorse Umane, in accordo con la Direzione Generale.

Punto d'Incontro si impegna a effettuare riunioni annuali sui principi del Codice Etico nonché ad ogni nuova assunzione.

## 4 PRINCIPI E VALORI DEL LAVORO

Punto d'Incontro promuove la diffusione dei seguenti principi:

1. Il lavoro è scelto in modo libero.
  - 1.1. Ciascuno è libero di interrompere il rapporto di lavoro in corso, nel rispetto dei tempi previsti dal contratto in essere.
2. La libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva sono rispettati.
  - 2.1. I lavoratori hanno il diritto, senza distinzione, di iscriversi a un sindacato o di formare un sindacato di propria scelta e di contrattare collettivamente.
  - 2.2. Il datore di lavoro adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività dei sindacati e delle attività organizzative dei medesimi.
  - 2.3. I rappresentanti dei lavoratori non soffrono alcuna discriminazione e hanno il diritto di svolgere le loro funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.
3. Le condizioni di lavoro sono sicure e igieniche.
  - 3.1. È garantito un ambiente di lavoro sicuro e igienico.
  - 3.2. I lavoratori sono periodicamente addestrati e documentati sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro e tale addestramento sarà ripetuto per i nuovi assunti e ogniqualvolta sia necessario.
  - 3.3. I lavoratori hanno libero accesso a servizi sanitari puliti e acqua potabile.
  - 3.4. La responsabilità per la salute e sicurezza sul lavoro è affidata a persona qualificata.
4. Lavoro minorile.
  - 4.1. Nel ricorso al "lavoro minorile", per i "giovani lavoratori" in fascia di età compresa tra i 16 e i 18 anni, Punto d'Incontro garantisce che gli stessi potranno frequentare la scuola e



mantenere un adeguato livello di educazione, che non saranno impiegati per lavoro notturno o in condizioni pericolose.

- 4.2. Queste politiche e procedure sono conformi ai provvedimenti degli standard applicabili dettati dall'ILO ("International Labour Organisation", Organizzazione Internazionale del Lavoro).
5. Si fornisce lavoro regolare
  - 5.1. Le paghe e gli eventuali benefit sono conformi agli standard di legge nazionali o a quelli di riferimento per il settore.
  - 5.2. A tutti i lavoratori sono fornite chiare informazioni, per iscritto, sulle condizioni di lavoro per quanto riguarda la retribuzione prima dell'assunzione e ogni qualvolta il lavoratore ne avverta il bisogno.
  - 5.3. Non sono permesse deduzioni dalle paghe come misura disciplinare senza espressa comunicazione al lavoratore interessato. Tutte le misure a carattere disciplinare sono opportunamente registrate.
6. Le ore di lavoro non sono eccessive.
  - 6.1. Le ore di lavoro sono conformi alle disposizioni dettate dalla legislazione nazionale, dagli accordi collettivi o dalle successive clausole.
7. Non si pratica alcuna discriminazione.
  - 7.1. Non ci sono, all'interno della Cooperativa, discriminazione nell'assunzione, risarcimento, l'accesso all'addestramento, avanzamento, licenziamento o pensionamento, in base alla razza, casta, nazionalità d'origine, religione, età, disabilità, sesso, stato civile, orientamento sessuale, appartenenza ai sindacati o a partiti politici.
8. Non sono consentite pratiche crudeli o inumane.
  - 8.1. La Cooperativa non ricorre in alcun caso, e li proibisce, a comportamenti riconducibili ad abuso fisico, verbale e altre forme di intimidazione, a tutti i livelli.

#### 4.1 Rispetto di leggi e regolamenti vigenti

Tutte le attività promosse da Punto d'Incontro dalle sue Persone sono svolte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti. Non sono tollerati in alcun modo comportamenti illeciti.

#### 4.2 Qualità dei servizi ed etica degli affari

Tutte le attività sono svolte con onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto del singolo individuo e della collettività.

Le attività sono svolte secondo standard di efficienza e di apertura al mercato, preservando il valore di una leale concorrenza con gli altri operatori e astenendosi da qualsiasi comportamento collusivo e abusivo a danno delle Persone con Disabilità, delle loro famiglie e, in generale, di tutti i terzi coinvolti.

#### 4.3 Correttezza e trasparenza

Tutti i servizi e le prestazioni sono erogati nel rispetto dei principi di correttezza e trasparenza.



È ripudiata ogni forma di discriminazione. Sono favoriti il riconoscimento e la salvaguardia della dignità umana e soprattutto delle persone con disabilità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, la tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute, della sicurezza, dell'ambiente, nonché il sistema di valori e i principi in materia di trasparenza, così come affermati dalle Istituzioni e dalle Convenzioni Internazionali.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dalle Persone della Punto d'Incontro devono essere ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne. Atti di cortesia commerciale, (come ad esempio omaggi o forme di ospitalità), sono consentiti solo se non eccedono le normali pratiche commerciali e/o di cortesia e se, in ogni caso, sono tali da non compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio del personale della cooperativa.

#### 4.4 Ambiente di lavoro e professionalità

Punto d'Incontro favorisce un ambiente di lavoro professionale, che permette il coinvolgimento e la responsabilizzazione di soci lavoratori, dipendenti e collaboratori, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere e alle modalità per perseguirli.

Punto d'Incontro promuove la creazione di contesti caratterizzati da forte senso di integrità etica, nella convinzione che ciò contribuisca in modo decisivo all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo.

Tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale al fine di preservare il prestigio e la reputazione della Cooperativa Punto d'Incontro favorisce il continuo accrescimento delle competenze tecniche e professionali delle risorse umane con l'obiettivo di tutelarne e aumentarne il valore.

## 5 COMPORTAMENTO NELL'EROGAZIONE DEI SERVIZI

### 5.1 Rapporti con istituzioni, enti e autorità pubbliche

Per Pubblica Amministrazione si intendono gli Enti Pubblici, gli Enti concessionari di un pubblico servizio, le persone fisiche e giuridiche che agiscono in qualità di Pubblico Ufficiale, incaricato di pubblico servizio, membro appartenente ad un organo della Comunità Europea, di funzionario della Comunità Europea o di funzionario di Stato Estero, la Magistratura, le Autorità di pubblica vigilanza ecc.

Nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione è necessario prestare particolare cura nel non compiere atti in violazione delle prescrizioni di legge e del presente Codice. È fatto divieto di:

- Indurre in errore, utilizzando artifici o raggiri al fine di conseguire un ingiusto profitto in danno dello Stato, di altro Ente Pubblico o dell'Unione europea. È strettamente raccomandato il rispetto della legge e della corretta pratica commerciale a fronte di trattative, licenze ecc., nonché di



richieste di finanziamenti, contributi, sovvenzioni ed erogazioni dallo Stato o da altro soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione;

- Utilizzare o prestare dichiarazioni o documenti falsi, ovvero omettere informazioni dovute, per l'ottenimento di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concesse o erogate dallo Stato, da altri Enti Pubblici o dall'Unione Europea;
- Destinare ad uso diverso un finanziamento ottenuto dallo Stato, o da altro Ente Pubblico o dall'Unione Europea per favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o attività di pubblico interesse;
- Alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico manipolando i dati o i programmi in esso contenuti al fine di ottenere un ingiusto profitto e danneggiando lo Stato o altro Ente Pubblico;
- Influenzare le decisioni di rappresentanti della Pubblica Amministrazione in maniera impropria e/o illecita (come ad esempio: sollecitare e/o accettare e/o corrispondere e/o offrire ai medesimi, direttamente o tramite terzi, somme di denaro o altre utilità in cambio di favori, compensi o altri vantaggi per sé o per la società). Atti di cortesia commerciale (come ad esempio: omaggi o forme di ospitalità) sono consentiti solo se non eccedono le normali pratiche commerciali e/o di cortesia e se, in ogni caso, sono tali da non compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio del rappresentante della Pubblica Amministrazione;
- Ricevere, anche indirettamente, denaro o altre utilità per omettere o ritardare atti o compiere atti contrari ai doveri d'ufficio del Pubblico Ufficiale o dell'incaricato del servizio pubblico (ai sensi dell'art. 357 c.p. sono Pubblici Ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa; ai sensi dell'art. 358 c.p. sono incaricati di pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio).

Le Persone della Punto d'Incontro devono tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione comportamenti integri: corretti, trasparenti e leciti. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni e posizioni competenti, nel rispetto delle procedure interne.

## 5.2 Organizzazioni politiche e sindacali

Punto d'Incontro non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati.

## 5.3 Comunità locali

Punto d'Incontro contribuisce alla promozione della qualità della vita, allo sviluppo socio economico delle Comunità in cui opera e alla formazione di capitale umano, svolgendo le proprie attività nella piena affermazione dei diritti fondamentali di tutte le persone e in particolare delle persone con disabilità. Coerentemente con lo spirito ANFFAS, Punto d'Incontro agisce in sinergia con le istituzioni locali, regionali e nazionali, nel rispetto dei seguenti principi:



- Condivisione dell'impegno a operare per il perseguimento del bene comune secondo presupposti di responsabilità verso la collettività in generale e in particolare verso i propri interlocutori primari e portatori di interessi (pubblica amministrazione, organizzazioni non profit, altri enti beneficiari, donatori, destinatari delle attività, risorse umane coinvolte nelle attività istituzionali ecc.);
- Coinvolgimento attivo nei processi di partecipazione democratica di tutti gli associati;
- Stigmatizzazione di ogni forma di conflitto tra associati e tra associazioni, improntando, a tal fine, l'operato di ognuno secondo correttezza e rispetto reciproco. Nel caso di conflitti tutti i soggetti coinvolti devono adoperarsi attivamente per la loro estinzione;
- Collaborazione, lealtà e impegno reciproco nel rispetto degli obblighi d'informazione e mantenimento della riservatezza;
- Dovere di aggiornamento e formazione dei leader associativi, tecnici fiduciari, operatori e volontari a partire dai diritti umani, favorendo la costruzione di reti e l'interscambio di conoscenze ed esperienze.

## 6 RAPPORTI INTERNI ED ESTERNI

In generale, nel rapporto con le Persone, Punto d'Incontro:

- opera attivamente per il raggiungimento di obiettivi chiari, di pubblica utilità di interesse generale;
- non aderisce a proposte di donazione o contribuzione che comportino impegni fuorvianti rispetto alle proprie attività statutarie, alla natura della Cooperativa o che non garantiscano adeguati livelli di trasparenza;
- non intrattiene rapporti contrattuali incompatibili con il perseguimento dei fini statuari e con il riconoscimento o il permanere in regime di onlus ANFFAS;
- promuove esclusivamente *best practice* e/o soluzioni che abbiano evidenza scientifica nel rispetto delle persone con disabilità (*evidence based*);
- si impegna al mantenimento di una struttura di governance rispettosa dell'integrità, dell'affidabilità e della trasparenza, conformemente al D.Lgs. 231/01 e alla norma cogente applicabile.

### 6.1 Rapporto con le Persone con Disabilità

Nei rapporti con le Persone con Disabilità, Punto d'Incontro basa il proprio comportamento su criteri di trasparenza, correttezza, onestà, efficienza e professionalità e sul rispetto delle norme. È fatto obbligo a tutti:

- Fornire, con efficienza, cortesia, empatia e vicinanza servizi di qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità delle Persone con Disabilità;
- non favorire comportamenti illeciti
- non utilizzare violenza o coercizione



- non utilizzare linguaggio offensivo e/o scurrile

## 6.2 Rapporto con Donatori e Sostenitori

Punto d'Incontro garantisce la massima trasparenza e correttezza, in relazione al proprio operato, anche nei confronti di donatori e sostenitori, adottando identici principi nella gestione delle donazioni, liberalità e contributi. Rispetta i seguenti principi in relazione al diritto di informazione del donatore e sostenitore:

- sulla natura e le caratteristiche della mission e finalità dell'organizzazione;
- sulle modalità di utilizzo delle risorse donate o comunque assegnate, anche avuto riguardo su eventuali vincoli o oneri apposti alla liberalità o erogazioni vincolate utilizzate secondo criteri di efficacia, pertinenza ed efficienza;
- sulla capacità dell'organizzazione, sia in via diretta che tramite soggetti eventualmente delegati, di disporre con efficacia di tali risorse per il conseguimento delle proprie finalità istituzionali;
- sui risultati ottenuti grazie alle donazioni, liberalità e contributi ricevuti;
- sulle implicazioni fiscali connesse.

## 6.3 Rapporto con Fornitori

La scelta del Fornitore è svolta nel rispetto dei seguenti cardini:

- osservare precise procedure interne per la ricerca, selezione, valutazione e gestione del rapporto, assicurando il rispetto dei criteri di trasparenza e qualità;
- non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso Punto d'Incontro;
- ove possibile, adottare criteri di scelta oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- utilizzare nella misura maggiore possibile, nel rispetto delle leggi vigenti e dei criteri di legalità delle operazioni con parti correlate, prodotti e servizi forniti da imprese a condizioni competitive e di mercato;
- osservare, e far osservare, le condizioni contrattualmente previste nonché il Codice Etico e i regolamenti aziendali internamente previsti;
- informare l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 sulle presunte violazioni del Codice.

Il compenso da corrispondere dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un Paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.



## 7 RAPPORTO CON IL PERSONALE

### 7.1 Selezione e gestione delle risorse umane

La gestione e lo sviluppo delle risorse umane rappresenta un fattore importante.

Punto d'Incontro si impegna al rispetto dei diritti fondamentali nella gestione dei rapporti umani. In modo particolare, coerentemente con il Regolamento Interno, Punto d'Incontro si impegna ad adottare criteri di imparzialità, merito, competenza e professionalità per qualunque decisione inerente alla gestione del lavoratore. È vietata qualsiasi pratica discriminatoria nel processo di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo di carriera e retribuzione.

Nella ricerca e selezione del personale, Punto d'Incontro adotta criteri di oggettività, competenza e professionalità, applicando il principio di pari opportunità senza favoritismi, con l'obiettivo di assicurarsi le migliori competenze esistenti sul mercato del lavoro.

In modo particolare, sono riconosciuti:

- a soci-lavoratori, dipendenti e collaboratori remunerazioni effettivamente commisurate al relativo grado di esperienza e di competenza, nonché all'impegno e al tempo lavorativo richiesto, alla complessità delle attività attese e al livello di responsabilità gestionale, tenuto conto, per quanto attiene il personale subordinato, di quanto previsto dal CCNL e avendo riguardo al rispetto degli obblighi vigenti in materia di disciplina del lavoro, alle disposizioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori e assolvimento dei previsti obblighi retributivi, previdenziali ed assicurativi;
- ai componenti gli organi sociali e ai volontari rimborsi spese documentati, pertinenti a incarichi e funzioni preventivamente autorizzati e contenuti entro i massimali definiti. Non sono ammessi rimborsi *a forfait*.

Nel rispetto delle norme contrattuali, la Cooperativa promuove piani e programmi di formazione volti a favorire lo sviluppo delle capacità e delle competenze dei lavoratori.

Punto d'Incontro promuove altresì qualsiasi forma di prevenzione di molestia psicologica, fisica e sessuale verso il personale. Sono tenuti in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, la tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute, della sicurezza, nonché il sistema di valori e principi in materia di trasparenza, così come affermati dalle Istituzioni e dalle Convenzioni Internazionali.

### 7.2 Molestie sul luogo di lavoro

Punto d'Incontro esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie, intendendo come tale ogni comportamento aggressivo, ostile e denigratorio diretto verso una persona, fisicamente o psicologicamente persecutorio, caratterizzato da ripetizione, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante e lesivo dell'integrità psicofisica della persona.

Sono esempi di molestie i seguenti comportamenti:



- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti dei singoli o gruppi di lavoratori;
- comportamenti lesivi dell'immagine della persona.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale nonché:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

### 7.3 Abuso di sostanze alcoliche e stupefacenti

L'abuso (o l'uso improprio) di alcool, droghe e stupefacenti non è ammesso in alcun caso. Pertanto, è vietato detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro, ancorché prestare la propria opera in stato di alterazione sotto l'effetto di qualsiasi sostanza stupefacente e/o di bevanda alcolica .

### 7.4 Fumo di sigaretta

Il fumo è dannoso non solo per chi ne fa uso, ma compromette anche la salute e la sicurezza dell'ambiente di lavoro. Per questo motivo, è assolutamente vietato fumare all'interno di qualsiasi ambiente della Cooperativa non predisposto a tale scopo.

## 8 TRASPARENZA DELLA CONTABILITA' E CONTROLLI INTERNI

### 8.1 Trasparenza della contabilità

Punto d'Incontro condanna qualsiasi comportamento, da chiunque posto in essere, volto ad alterare la chiarezza, la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle comunicazioni sociali previste per legge, dirette ai soci, al pubblico e agli organi sociali competenti. Tutti i soggetti chiamati alla formazione dei suddetti atti sono tenuti a verificare, con la dovuta diligenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno recepite per la redazione degli atti sopra indicati. Tutte le poste di bilancio, la cui determinazione e quantificazione presuppone valutazioni discrezionali delle Funzioni/Direzioni preposte, devono essere supportate da idonea documentazione e da scelte legittime, condivise e in ogni tempo sostenibili.

È vietata ogni tipo di operazione suscettibile di cagionare un danno ingiusto ai creditori. È vietata ogni forma di comportamento volta a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale. È altresì



vietato compiere qualsiasi atto, simulato o fraudolento, diretto a influenzare la volontà dei componenti dell'Assemblea dei Socie/o del Consiglio di Amministrazione per ottenere una deliberazione differente da quella che sarebbe stata assunta.

Per ogni operazione è conservata un'adeguata documentazione a supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento dell'operazione anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto, al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa. È compito di ciascuno far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici. Chiunque venisse a conoscenza di omissioni, falsificazioni, manipolazioni ecc., è tenuto a riferire i fatti al proprio referente e all'Organismo di Vigilanza.

## 8.2 Conflitti di interessi

Chiunque è tenuto a evitare situazioni e attività in cui si possono manifestare conflitti con gli interessi della Cooperativa o che possono interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nell'interesse dell'ente e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o, in senso generale, di adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al proprio superiore o all'organo del quale si è parte e all'Organismo di Vigilanza.

Il soggetto coinvolto si astiene tempestivamente dall'intervenire nel processo operativo/decisionale e il superiore in posizione manageriale:

- individua le soluzioni operative atte a salvaguardare, nel caso specifico, la trasparenza e la correttezza dei comportamenti nello svolgimento delle attività;
- trasmette agli interessati – e per conoscenza al proprio superiore gerarchico nonché all'Organismo di Vigilanza – le necessarie istruzioni scritte;
- archivia la documentazione ricevuta e trasmessa.

## 8.3 Controlli interni

È politica della Cooperativa diffondere una cultura del controllo come attitudine positiva a favore del miglioramento.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi nonché report



periodici sulla corretta gestione delle attività operative, attivando chi di competenza per le eventualità criticità e/o necessità.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente tutti i dipendenti, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

Nell'ambito delle loro competenze, i dirigenti sono tenuti a essere partecipi del sistema di controllo interno e a farne partecipi i dipendenti e/o collaboratori. Ognuno deve sentirsi responsabile dei beni aziendali (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta. Nessuno è autorizzato a fare uso improprio di beni e risorse della Cooperativa o permettere ad altri di farlo.

Ciascuno per quanto di competenza è responsabile a segnalare eventuali non conformità in termini di criticità, inadempimenti, illeciti e comportamenti contrastanti con i sistemi di controllo interni.

## 9 SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

### 9.1 Salute e sicurezza

Punto d'Incontro promuove la tutela della salute e della sicurezza delle Persone e conferma il massimo impegno al rispetto dei requisiti previsti dalla normativa di riferimento (D.Lgs. 81/08 e s.m.i.).

### 9.2 Politica ambientale

Punto d'Incontro è impegnata al rispetto delle politiche ambientali attraverso obiettivi e azioni specifiche che riguardano, per l'appunto:

- Rispetto della legislazione nazionale e internazionale in tema ambientale.
- Cura degli ambienti interni ed esterni, specie per quel che concerne la corretta gestione del rifiuto;
- Formazione e informazione sulla politica dei corretti consumi energetici e per la riduzione degli sprechi alimentari.

## 10 RISERVATEZZA

### 10.1 Riservatezza dei dati personali, delle informazioni e dei documenti

Ogni informazione e altro materiale della Punto d'Incontro è strettamente di proprietà della Cooperativa. Nessuno è autorizzato a utilizzare tali informazioni e materiali a proprio vantaggio o a vantaggio dei propri familiari, dei conoscenti e, in generale, dei terzi. Pertanto, è severamente vietato divulgare informazioni della Cooperativa e fare uso improprio delle stesse.



Fermi restando la trasparenza delle attività in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo di chiunque assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Le informazioni e/o qualunque altro genere di notizie, dati o documenti che abbiano il carattere di riservatezza, poiché connesse agli atti e alle operazioni proprie di ciascuna mansione o responsabilità, non devono essere divulgate né usate, e tanto meno comunicate, senza specifica autorizzazione.

## 10.2 Protezione dei dati personali

Punto d'Incontro si impegna a proteggere le informazioni relative alle proprie Persone e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e a evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Punto d'Incontro intende garantire che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto Regolamento generale europeo (UE) sulla protezione dei dati personali, 2016/679 (GDPR).

Il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e corretto. Punto d'Incontro raccoglie e tratta solo dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avverrà per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta.

Punto d'Incontro si impegna ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza tecniche e organizzative al fine di evitare rischi di distruzione, perdita, indisponibilità del dato personale oppure accessi non autorizzati.

## 10.3 Tecnologia

Coerentemente con il Regolamento aziendale interno, il parco informatico e tecnologico della Punto d'Incontro non deve mai essere utilizzato per attività illecite, gioco d'azzardo o pornografia.

Non è consentito scaricare o salvare contenuti o programmi illegali o inopportuni da Internet sul *device* aziendale in uso.

Ciascuno è tenuto a utilizzare sempre software in licenza in conformità con le condizioni del relativo contratto di licenza.

Non è consentito vendere, trasferire o altrimenti mettere a disposizione di qualsiasi persona non autorizzata software o documentazione relativa concessa in licenza alla cooperativa o di sua proprietà.

È vietato:

- condividere username o password;
- accedere, scaricare, creare o inoltrare e-mail, documenti o immagini offensivi o che causino disagio in altre persone;
- installare o utilizzare hardware o software su nessuno dei sistemi della cooperativa se non specificamente approvato dalla Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo o dall'Amministratore di Sistema.



## 11 ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

### 11.1 Ambito di applicazione e strutture di riferimento

Punto d'Incontro assicura:

- La nomina, da parte dell'Organo Sociale, di un Organismo di Vigilanza deputato al controllo del funzionamento e del rispetto dei processi organizzativi e dei principi contenuti nel Codice Etico.
- La diffusione del Codice a tutti i Destinatari che, direttamente e indirettamente, collaborano con la Punto d'Incontro.
- Un adeguato programma di formazione e attuazione del Codice.
- L'approfondimento e l'aggiornamento del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative di rilevanza per il Codice stesso.
- La messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice.
- Lo svolgimento di verifiche in ordine a ogni notizia di violazione del Codice.
- La valutazione dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie.
- Che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle norme di riferimento.

I principi e i contenuti del Codice si applicano alle Persone e alle attività di Punto d'Incontro.

Punto d'Incontro promuove i principi e i contenuti del Codice negli ambiti di rispettiva competenza. Compete in primo luogo alla Direzione, ai responsabili di funzione e ai responsabili delle singole strutture dare concretezza ai principi e ai contenuti del Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno. Sono altresì responsabili, con il proprio comportamento, di indirizzare tutti all'osservanza del presente Codice.

Per la piena osservanza del Codice, ciascuna Persona potrà rivolgersi, *anche*, all'Organismo di Vigilanza.

### 11.2 Obblighi di conoscenza e segnalazione di possibili violazioni

Con l'approvazione della Legge n. 179/2017, è stata pubblicata il 14.12.2017 in Gazzetta Ufficiale, n. 291 le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Tale norma stabilisce un doppio binario per le segnalazioni in ambito pubblico e privato e per quest'ultimo, proprio con riferimento alla responsabilità degli enti, inserisce all'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che inquadra, nell'ambito del Modello, le seguenti misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni:



- uno o più canali accessibili da chiunque, all'interno e all'esterno dell'azienda, per eventuali segnalazioni (rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto, precisi e concordanti) o di violazioni dello stesso Modello di organizzazione, gestione e controllo, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del whistleblower;
- il divieto di ritorsione o discriminazione (diretta o indiretta) nei confronti del whistleblower, per motivi collegati alla segnalazione.

Il segnalatore (whistleblower), in ogni caso, non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza. In caso di ritorsioni, potrà rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza.

La procedura riportata nel Manuale di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 è espressione di una precisa volontà e di un serio impegno della Società ad essere promotore della cultura della trasparenza e ad ascoltare, nel rispetto della tutela sulla privacy, le segnalazioni dei dipendenti o di chiunque abbia segnalazioni atte a rivelare comportamenti illeciti.

Coerentemente con quanto sopra, si ricorda che il Codice è a disposizione di tutti, digitalmente e in forma cartacea.

Le Persone della Punto d'Incontro sono tenute a:

- astenersi da comportamenti contrari a tali norme;
- selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Codice;
- richiedere ai terzi con i quali entra in relazione la conferma di aver preso conoscenza del Codice;
- rivolgersi ai propri superiori e/o referenti, in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- segnalare tempestivamente nel rispetto della modalità operative e delle procedure esistenti:
  - qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni delle norme contenute nel Codice;
  - qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violare tali norme;
  - collaborare con l'Organismo di Vigilanza e con tutte le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
  - adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

Le segnalazioni (con garanzia di anonimato) dovranno essere recapitate tramite mail a [m.cappelletti@mecasas.it](mailto:m.cappelletti@mecasas.it) con l'oggetto segnalazioni codice etico.

### 11.3 Garante del Codice Etico

La Direzione della Cooperativa e l'Organismo di Vigilanza per sua competenza sono responsabili di assicurare il rispetto del Codice Etico, in modo particolare per quel che riguarda:



- La capacità di promuovere la conoscenza del Codice Etico, anche attraverso la corretta diffusione;
- La verifica delle eventuali violazioni;
- L'intervento tempestivo nei casi di notizie di possibili violazioni del Codice ritenute non debitamente affrontate o di ritorsioni subite dalla persona a seguito della segnalazione;
- La comunicazione, a chi di competenza, dei risultati delle verifiche rilevanti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori.

#### 11.4 Valore contrattuale

L'osservanza del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

## 12 SISTEMA SANZIONATORIO

Il sistema di controllo interno è orientato all'adozione di strumenti e metodologie volti a contrastare i potenziali rischi aziendali, al fine di garantire il rispetto non solo delle leggi, ma anche delle disposizioni e procedure interne.

La violazione dei principi fissati nel Codice e nelle procedure indicate nei controlli interni compromette il rapporto fiduciario tra la Cooperativa e i propri soci, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno quindi immediatamente perseguite da Punto d'Incontro in maniera incisiva e tempestiva, mediante l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati.

Gli effetti delle violazioni del Codice e dei protocolli interni devono essere tenuti in considerazione da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con Punto d'Incontro. A seconda della gravità della condotta posta in essere dal soggetto coinvolto in una delle attività illecite previste dal Codice, Punto d'Incontro provvederà senza indugio a prendere i provvedimenti opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

Fermo quanto sopra esposto, i comportamenti in violazione del Codice costituiscono:

- grave inadempimento per il socio lavoratore e il dipendente, con le sanzioni, applicate a seconda della gravità, previste dal CCNL di categoria; nel caso di pendenza dell'azione penale ovvero di esecuzione di un provvedimento restrittivo della libertà personale assunto nei confronti del dipendente, prima di adottare il provvedimento disciplinare, potrà essere adottata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per la durata corrispondente all'esito dell'azione penale ovvero fino al termine della durata del provvedimento restrittivo della libertà personale;
- giusta causa per revoca del mandato agli amministratori;



- causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i collaboratori esterni e parasubordinati;
- causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i fornitori, appaltatori e subappaltatori.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni terrà sempre conto dei principi generali di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. In tutte le suddette ipotesi, Punto d'Incontro si riserva il diritto di esercitare tutte le azioni che riterrà opportune per il risarcimento del danno subito in conseguenza del comportamento in violazione del Codice Etico.