

CODICE ETICO

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA 28/06/2019

COOPERATIVA SOCIALE
 P.A.R.S. "PIO CAROSI" ONLUS
 Via Carducci, 107/B - 62012 Civitanova M.
 P. IVA 01191980430 - C.F. 93011660433
 Tel. 0733.434861 - Fax 0733.434871

2				
1				
0		prima emissione		
Rev	Data	Motivo	Redatto Cooperativa Sociale PARS "Pio Carosi" Onlus	Organismo di Vigilanza e Controllo

INDICE

▪ CAP 1 – PREMESSA

- **Art. 1.0 La Cooperativa e la sua mission**
- **Art. 1.1 Il Codice Etico**
- **Art. 1.2 I Destinatari**

▪ CAP 2- LE FONTI NORMATIVE

- **Art. 2.0 Il D.Lgs. 231/01 ed il Modello di Organizzazione e Gestione**

▪ CAP 3- I PRINCIPI ETICI

- **Art. 3.0 Il rispetto delle leggi**
- **Art. 3.1 Reputazione**
- **Art. 3.2 Onestà, correttezza e liceità.**
- **Art. 3.3 Professionalità**
- **Art. 3.4 Trasparenza e completezza dell'informazione**
- **Art. 3.5 Integrità della persona**
- **Art. 3.6 Tutela della persona**
- **Art. 3.7 Riservatezza delle informazioni**
- **Art. 3.8 Divieto di discriminazioni e pari opportunità**
- **Art. 3.9 Flessibilità**
- **Art. 3.10 Tutela dell'ambiente**
- **Art. 3.11 Tutela del patrimonio aziendale**
- **Art. 3.12 Contrasto alla corruzione**
- **Art. 3.13 Tutela della concorrenza**
- **Art. 3.14 Tutela dei sistemi informatici**
- **Art. 3.15 Conflitto di interessi**
- **Art. 3.16 Antiriciclaggio**

▪ CAP 4- AMBIENTE DI LAVORO

- **Art. 4.0 Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**
- **Art. 4.1 Alcool, droga e fumo**

- **Art. 4.2 Molestie**

- **CAP 5 - RAPPORTO DI LAVORO**
 - **Art. 5.0 Risorse umane**
 - **Art. 5.1 Impegni dei collaboratori e dipendenti**
 - **Art. 5.2 Impegni dei volontari**
 - **Art. 5.3 Omaggi e regalie**

- **CAP 6 - RAPPORTO CON I SOCI E CON GLI ORGANI SOCIETARI**
 - **Art. 6.0 Relazioni con i soci e organi societari**
 - **Art. 6.1 Impegni dei soci**
 - **Art. 6.2 Impegni degli organi sociali**
 - **Art. 6.3 Trasparenza contabile**

- **CAP 7 - RAPPORTO CON I CLIENTI E CON I FORNITORI**
 - **Art. 7.0 Rapporto con i fornitori**

- **CAP 8- RAPPORTO CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**
 - **Art. 8.0 Modalità di rapporto**

- **CAP 9 - RAPPORTI CON LA CITTADINANZA, IL TERRITORIO E LA STAMPA**
 - **Art. 9.0 Modalità di rapporto**

- **CAP 10- RAPPORTI CON GLI UTENTI**
 - **Art. 10.0 Modalità di rapporto**

- **CAP 11 - SEGNALAZIONI DI ILLECITI O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO – CD. WHISTLEBLOWING**
 - **Art. 11.0 Modalità di segnalazione**

▪ **CAP 12 - DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO**

- Art. 12.0 Diffusione del Codice Etico
- Art. 12.1 Attuazione del Codice Etico
- Art. 12.2 Organismo di Vigilanza

▪ **CAP 13 - VIOLAZIONI E SANZIONI DEL CODICE ETICO**

- Art. 13.0 Violazioni del Codice Etico
- Art. 13.1 Segnalazioni del Codice Etico
- Art. 13.2 Le sanzioni del Codice Etico

▪ **CAP 14 - ENTRATA IN VIGORE DEL CODICE ETICO**

- Art. 14.0 Entrata in vigore del Codice Etico

CAP. 1 PREMESSA

- **Art. 1 La Cooperativa e la sua mission**

La Cooperativa Sociale P.A.R.S. “Pio Carosi” (Prevenzione Assistenza Reinserimento Sociale) Onlus, già Associazione sorta nel 1990 e trasformata in Cooperativa nell’anno 1996, opera a più livelli nel campo dell’educazione e della prevenzione, della cura e dell’assistenza in favore dei “soggetti svantaggiati”. Tutte le attività terapeutiche, educative, formative ed assistenziali si svolgono in stretto contatto con gli Enti pubblici. P.A.R.S. promuove la realizzazione di progetti innovativi a sostegno dei bisogni del territorio. È una Cooperativa Sociale di nuova generazione che coniuga cultura ed inclusione, fragilità ed *empowerment*, innovazione e comunicazione a servizio delle comunità, delle persone e delle Amministrazioni Pubbliche. La mission è multisetoriale: la Cooperativa opera in ambito sociale, sanitario, socio-sanitario, socio-assistenziale, della prevenzione, dell’educazione e della formazione. Essa si occupa di disabilità, dipendenze, anziani, minori, integrazione, sostegno scolastico, formazione, inserimenti lavorativi di persone svantaggiate. Il valore aggiunto che caratterizza l’operatività della P.A.R.S. nasce dalle dinamiche sempre attive e dalle connessioni ricercate tra le competenze e il *know-how* interno alla Cooperativa ed i bisogni emergenti nel territorio di riferimento. L’apertura alle collaborazioni ed alla creazione di reti sul territorio consente di alimentare continuamente in chiave migliorativa i servizi, rimettendo al centro la persona. La Cooperativa ricerca e propone soluzioni innovative, in un’ottica di *open innovation*, sinergia e collaborazione attiva per intercettare i bisogni del territorio e progettare nuove risposte.

- **Art. 1.1 Il Codice Etico**

Il Codice Etico della *Cooperativa Sociale P.A.R.S. “Pio Carosi” Onlus* (di seguito in sigla *P.A.R.S.*) ha lo scopo di evidenziare l’insieme dei diritti e doveri di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella cooperativa indicando le norme di comportamento da osservare nei confronti di tutti i dipendenti, collaboratori, volontari e, in generale, tutti i soggetti legati da un rapporto di collaborazione con tale Cooperativa. Il presente Codice Etico è destinato a disciplinare un comportamento connesso alla disciplina di cui al D.Lgs. 08 Giugno 2001, n. 231. Il D.Lgs. 231/01 fa riferimento all’adozione di un Codice Etico quale insieme di regole che definiscono le responsabilità ed i comportamenti per individui ed organizzazioni (al pari dei codici deontologici).

Il Codice Etico costituisce la carta d'identità della Cooperativa P.A.R.S., è un documento ufficiale che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità che la P.A.R.S. assume nei confronti dei portatori di interesse: soci, utenti, dipendenti, clienti, fornitori, collaboratori, banche, pubblica amministrazione ecc. Esso nasce dalla volontà dei soci che ne curano e diffondono la sua comunicazione.

La struttura del presente Codice Etico è caratterizzata sia dalla descrizione dei principi di riferimento quali basi etiche, morali e comportamentali fondamentali della P.A.R.S. che dalle relative modalità di controllo per la loro attuazione ivi compreso il regime delle eventuali sanzioni applicabili.

Il presente Codice Etico si ricollega ai seguenti documenti P.A.R.S.:

- Atto Costitutivo
- Statuto
- Regolamento soci (ai sensi della Legge 142/2001)
- CCNL Cooperative Sociali
- UNI-EN ISO 9001:2015 e UNI 10881:2013
- Regolamento in materia di protezione dati (ai sensi del GDPR 2016/679)
- Progetto Villaggio San Michele Arcangelo

- **Art. 1.2 I destinatari**

Nel presente Codice Etico con il termine “Destinatari” s'intende tutti coloro che hanno rapporti con la P.A.R.S. In particolare essi comprendono le persone che hanno ruoli di rappresentanza, di amministrazione, le persone fisiche e giuridiche che esercitano la gestione ed il controllo della Cooperativa; i soggetti caratterizzati da un rapporto di lavoro a prescindere dalla tipologia contrattuale esistente; le società controllate e/o partecipate; nonché le eventuali società nel caso di costituzione di Gruppi di Impresa e/o Associazioni Temporanee di Impresa.

Le disposizioni sono vincolanti per tutti i soci della Cooperativa e per tutti gli operatori, compresi i volontari. Inoltre sono considerati “destinatari” coloro che operano in nome e per conto della P.A.R.S. in qualità di consulenti, partner ed intermediari ivi compresi gli organi di controllo (Collegio Sindacale, Revisore Legale e OdV). Adeguandosi al Codice, i destinatari accettano regole della cui violazione si assumono piena responsabilità; in tal caso la P.A.R.S. si riserva la possibilità di agire verso l'inadempiente mediante sanzioni

disciplinari interne, chiusura dei rapporti contrattuali, azioni per la richiesta di risarcimento del danno subito.

Pertanto è compito di ogni Destinatario:

- richiedere i chiarimenti inerenti le modalità di attuazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza e Controllo;
- informare tempestivamente il Presidente oppure l'Organismo di Vigilanza e Controllo di qualsiasi notizia, evento che possa determinare una violazione dei principi contenuti in questo codice;
- prestare una funzionale collaborazione anche attraverso suggerimenti volti ad integrare la filosofia etica della cooperativa.

Ogni Destinatario è tenuto a conformare le proprie azioni ai principi ed ai valori etici determinati ed aggiornati dalla P.A.R.S durante lo svolgimento delle proprie funzioni e responsabilità, offrendo e garantendo, al tempo stesso, una qualità maggiore della prestazione di lavoro eseguita. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio della Cooperativa può giustificare l'adozione di comportamenti non in sintonia con i contenuti del presente Codice Etico. Pertanto, per quanto attiene al personale, il rispetto dei principi del Codice Etico viene considerato obbligazione contrattuale ai sensi dell'art. 2104 codice civile; mentre, nel caso di rapporti di collaborazione, il non rispetto costituisce giusta causa per la risoluzione contrattuale ai sensi dell'art. 1453 codice civile.

CAP. 2 FONTI NORMATIVE

- **Art. 2.0 Il D.Lgs. 231/01 ed il Modello di Organizzazione e Gestione**

Al fine di rendere tale Codice Etico chiaro, semplice e comprensibile a tutti gli utenti della Cooperativa, è doveroso fare una veloce premessa sulla fonte giuridica da cui provengono questi nuovi principi; cioè il D.Lgs 231/01 recante "Disciplina della Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica". Tale decreto ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa diretta a carico degli enti, nei casi in cui persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e direzione o soggetti sottoposti alla loro vigilanza e controllo commettano reati a vantaggio o nell'interesse degli stessi Enti.

Tale decreto si inserisce in una serie di riforme legislative volte ad un maggior controllo dell'attività di impresa. L'obiettivo della 231/01 è quello di rendere responsabili gli enti degli illeciti anche di tipo penale che vengono commessi nel loro interesse o a loro vantaggio e sono resi possibili dalle carenze della struttura organizzativa e di controllo degli enti stessi.

Le fattispecie di reato oggetto della responsabilità amministrativa delle imprese sono in aumento, a testimonianza dell'importanza di crescita di tale strumento. La finalità della legge è di prevenzione e tutto il sistema è basato sull'adozione dei Modelli Organizzativi e sulla nomina dell'Organismo di Vigilanza e Controllo. I Modelli Organizzativi hanno lo scopo di ridurre o evitare l'applicazione di sanzioni in capo all'ente medesimo.

Essi devono:

- a) consentire di individuare le attività dell'ente nel cui ambito possono essere ammessi i reati;
- b) prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) prevedere le modalità di individuazione e gestione delle risorse finanziarie destinate all'attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- d) prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le non osservanze dei modelli.

Ogni Modello è idoneo quando prevede misure atte a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge ed a eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

CAP. 3 I PRINCIPI ETICI

- **Art. 3.0 Il rispetto delle leggi**

Il rispetto delle leggi è un valore fondamentale che la P.A.R.S. esige dai propri amministratori, collaboratori e dipendenti in genere, e da chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza nonché dai partner e dalle eventuali società del gruppo e controllate. La definizione di "rispetto delle leggi", nel presente contesto, comprende non solamente l'osservanza delle disposizioni di legge, ma anche regolamenti e procedure definite dalla Cooperativa nonché l'assunzione di comportamenti in netto contrasto con i valori morali ed etici perseguiti dalla P.A.R.S. tali da pregiudicarne la reputazione e l'immagine morale e professionale.

- **Art. 3.1 Reputazione**

Consapevole del proprio ruolo sociale sul territorio di riferimento, si impegna a sostenere iniziative di valore sociale, culturale e socio-sanitarie finalizzate alla promozione del benessere della persona e della collettività, perseguendo il continuo miglioramento della propria reputazione e una sempre maggiore legittimazione ad operare. Nello svolgimento della propria attività, ogni persona che opera o collabora con la Cooperativa, a qualsiasi titolo, si astiene da azioni o dichiarazioni che possano danneggiare o compromettere il buon nome della P.A.R.S. o dei suoi utenti e collaboratori, la sua progettualità o le attività che esso pone in essere per raggiungere i propri scopi statutari.

- **Art. 3.2 Onestà, correttezza e liceità.**

L'onestà è un valore fondamentale per tutte le attività della P.A.R.S che deve essere sempre considerato nello svolgimento delle prestazioni lavorative. La gestione delle relazioni sia con i soggetti interni che con i collaboratori, i partner e la clientela sono improntate a criteri e comportamenti di correttezza, di collaborazione, di lealtà e di reciproco rispetto.

La P.A.R.S. opera a tutti i livelli improntando la propria azione ai criteri di onestà, correttezza, liceità e sincerità nei confronti della collettività, dello Stato e in genere di tutti i soggetti che, direttamente o indirettamente, intrattengono rapporti con essa. Si impegna a rispettare tutte le norme, le leggi, le direttive e i regolamenti nazionali e internazionali e ispira le proprie decisioni e i propri comportamenti all'interesse generale. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della P.A.R.S. può giustificare una condotta non coerente con i principi di questo Codice. A tal proposito la P.A.R.S. assicura e promuove al proprio interno l'osservanza di tutte le normative e regole organizzative del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo elaborato ai fini della prevenzione della commissione di reati ex D. Lgs. 231/01.

- **Art. 3.3 Professionalità**

La P.A.R.S. garantisce un adeguato grado di professionalità nell'esecuzione dei compiti assegnati ai propri collaboratori. A tal fine, la Cooperativa promuove e valorizza le competenze delle proprie risorse mettendo a disposizione delle medesime strumenti di formazione, aggiornamento professionale e di sviluppo.

- **Art. 3.4 Trasparenza e completezza dell'informazione**

La P.A.R.S. si impegna ad operare in modo imparziale, chiaro e trasparente, senza favorire alcun singolo individuo o gruppo di interesse, senza pregiudizi e senza secondi fini. Si impegna a fornire ai propri interlocutori interessati informazioni rispondenti a verità e documenti di agevole comprensione. Si attiene a principi di equità, trasparenza e correttezza relativamente alle decisioni che influiscono sulle relazioni con i clienti/utenti, con i collaboratori, con gli Enti pubblici e privati, con i fornitori e si impegna affinché tale principio venga rispettato dalle parti interessate e nelle relazioni che essi intrattengono in nome e per conto della P.A.R.S..

La P.A.R.S. garantisce una corretta attività informativa nei confronti dei soci, dei collaboratori, del personale, degli organi di vigilanza, delle società del gruppo e di ogni altro soggetto esterno che interagisca con la Cooperativa in relazione ad eventi significativi della sua attività. I dati finanziari, le comunicazioni sociali ed ogni altra notizia che la Cooperativa effettua nei confronti di terzi rispondono ai requisiti di veridicità, di accuratezza e di completezza. Ai collaboratori a cui la Cooperativa ha attribuito specifici incarichi di consulenza e gestione richiede, accanto all'osservanza di norme, leggi e regolamenti, il rigore richiesto dalla professione stessa e, quindi, il rispetto dei principi deontologici di riferimento.

- **Art. 3.5 Integrità della persona**

La P.A.R.S. tutela l'integrità fisica e morale del personale, dei collaboratori e, a tal fine, garantisce condizioni di lavoro che rispettano la dignità del lavoratore e del collaboratore nonché ambienti di lavoro sicuri e salubri.

- **Art. 3.6 Tutela della persona**

La Persona è al centro di tutte le attività della P.A.R.S.; si può affermare che coincide con il suo stesso obiettivo sociale e atto costitutivo. La Tutela della persona avviene in ogni ambito e ad ogni livello sia di rapporto che di ruolo. La regola che governa l'instaurazione dei rapporti è caratterizzata dai seguenti elementi: civiltà, educazione, rispetto dei diritti e delle libertà individuali.

La Cooperativa P.A.R.S. attribuisce altresì primaria rilevanza alla tutela dei minori ed alla repressione dei comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura posti in essere nei confronti dei medesimi.

Ogni dipendente che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, sia a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano favorire la lesione della incolumità personale così come sopra individuata, nonché costituire sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai soggetti responsabili, al Presidente e/o all'Organismo di Vigilanza.

La Società vieta e condanna:

- qualsiasi comportamento destinato a incentivare la pornografia anche minorile;
- qualsiasi comportamento volto a favorire l'immigrazione clandestina, il traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope, il contrabbando di tabacco;
- lo sfruttamento, sotto qualsiasi forma, dei lavoratori;
- a non tollerare molestie sessuali e vessazioni fisiche o psicologiche, in qualsiasi forma ed ambito esse si manifestino.

- **Art. 3.7 Riservatezza delle informazioni**

La P.A.R.S. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali. Ogni soggetto che a qualsiasi titolo entra in possesso di informazioni di interesse della Cooperativa P.A.R.S. o relativamente a qualsiasi portatore d'interesse, in nessuna maniera si deve sentire autorizzato a diffonderle o utilizzarle al di fuori degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dalla direzione della Cooperativa. Inoltre si fa presente che ogni collaboratore/dipendente della P.A.R.S. acquisisce e tratta (utilizza, archivia, comunica o divulga) i dati secondo quanto previsto dalle procedure ed in coerenza con le leggi vigenti in materia di privacy (GDPR 2016/679). Il personale ed i collaboratori sono tenuti, al termine del rapporto di lavoro con codesta Società, a mantenere la riservatezza delle informazioni acquisite; in particolare non devono comunicare, divulgare notizie riguardanti sia la nostra Cooperativa che soggetti terzi in genere.

- **Art. 3.8 Divieto di discriminazioni e pari opportunità**

La P.A.R.S mette al centro della sua *mission* la *persona* sia essa cliente che collaboratore nella sua totalità. In conseguenza di ciò è posto il divieto di discriminazioni sociali, di razza, di sesso, di lingua, di religione. Il rispetto della dignità umana è un valore fondamentale che è da considerare un elemento integrante dell'agire della Cooperativa P.A.R.S. Non sono tollerate forme di discriminazione e forme di violazione dei diritti umani attraverso l'incoraggiamento del lavoro forzato, del lavoro infantile e di altre tipologie di abusi. Al tempo stesso la Cooperativa non attua comportamenti o scelte tali da ledere il diritto ad una pari opportunità. Il collaboratore che ritenga di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, ecc.... può effettuare una segnalazione dell'Organismo di Vigilanza preposto alla verifica del Codice Etico e alla raccolta delle segnalazioni circa violazioni effettive e presunto dello stesso.

La P.A.R.S si impegna, in ottemperanza alla normativa in materia, a non instaurare alcun rapporto di lavoro con soggetti privi di permesso di soggiorno e a non svolgere alcuna attività atta a favorire l'ingresso illecito in Italia di soggetti clandestini.

- **Art. 3.9 Flessibilità**

La P.A.R.S., nella progettazione e realizzazione di progetti, e gli operatori, nello svolgimento del loro ruolo, rispondono a molteplici mandati caratterizzati da cambiamenti, spesso improvvisi. Agli operatori è chiesto di porsi come raccordo tra servizi e progettualità, a collaborare alla definizione di obiettivi e strumenti di lavoro, a rapportarsi e a comunicare in modo efficace con le diverse realtà del territorio con cui entrano in contatto nell'ambito di loro competenza.

- **Art. 3.10 Tutela dell'ambiente**

Le risorse ambientali sono un patrimonio di tutti, sia come semplici cittadini che come organizzazioni produttive abbiamo il dovere di rispettarle e salvaguardarle.

La Cooperativa ha adottato una policy interna di corretto smaltimento dei rifiuti. L'educazione per un ambiente sano, pulito ed ecologico è la premessa per il rispetto personale e degli altri. I destinatari del presente Codice contribuiscono al processo di protezione dell'ambiente.

La P.A.R.S. nell'ambito della sua attività si impegna a:

- mantenere la conformità con tutte le leggi e regolamenti vigenti in campo ambientale;
- perseguire il miglioramento continuo del proprio sistema di gestione;
- prevenire l'inquinamento e tutelare le risorse naturali.

Gli obiettivi che la P.A.R.S. si è assunta sono:

- tutelare la qualità delle acque superficiali e degli ecosistemi ad esse relativi attraverso la corretta gestione dei propri scarichi idrici;
- adottare le migliori soluzioni impiantistiche e gestionali al fine di contenere i rifiuti prodotti direttamente dalla propria attività;
- evitare situazioni di contaminazione di suolo, sottosuolo ed acque sotterranee migliorando ed ottimizzando la gestione delle proprie attività e delle sostanze pericolose in essi presenti;
- ottimizzare la gestione delle risorse idriche al fine di contenerne il consumo;
- verificare, controllare e ridurre progressivamente tutte le sostanze lesive per la salute dei lavoratori e per l'ambiente;
- favorire l'attività di formazione per promuovere la responsabilità e la sensibilità dei dipendenti in base alle mansioni verso la protezione dell'ambiente e la tutela delle risorse naturali;
- promuovere la comunicazione con la cittadinanza, i clienti, gli enti pubblici e di controllo, i dipendenti, i soci, i fornitori e le altre parti interessate sul tema dell'ambiente.

- **Art. 3.11 Tutela del patrimonio aziendale**

Ogni lavoratore e collaboratore deve avere un comportamento rispettoso e garante del patrimonio aziendale; pertanto essi sono responsabili della conservazione dei beni e delle risorse nonché dell'uso dei beni aziendali che sono stati forniti per l'espletamento delle attività lavorative.

- **Art. 3.12 Contrasto alla corruzione**

La P.A.R.S. vieta qualunque azione volta a ledere l'imparzialità dei suoi destinatari sia durante le trattative di lavoro con terze parti sia nei rapporti interni. A tal fine la Cooperativa si sta impegnando ad attuare tutte le misure di prevenzione atte ad evitare il verificarsi di tali

situazioni; si può notare che uno degli strumenti attuati è appunto quello inerente la predisposizione dei Modelli 231 e la nomina dell'Organismo di Vigilanza e Controllo. La Cooperativa non consente la corresponsione e l'accettazione di somme di denaro o di favori nei confronti di terzi o da terzi al fine di generare vantaggi diretti o indiretti alla Cooperativa medesima.

- **Art. 3.13 Tutela della concorrenza**

La P.A.R.S. agisce da sempre nel mercato rispettando le regole della concorrenza e dell'antitrust astenendosi dal compiere azioni a proprio vantaggio, ma *contra legem*. Pertanto, la Cooperativa bandisce qualsiasi condotta finalizzata ad ostacolare la sana ed onesta competitività. A questo proposito il successo ottenuto, basato anche sulla serietà professionale, ha premiato e continua a premiare l'impostazione scelta dalla P.A.R.S.

- **Art. 3.14 Tutela del sistema informatico**

A tutti coloro che, a qualunque titolo, hanno accesso al sistema informatico della Cooperativa, è vietato:

- introdursi senza autorizzazione nel sistema informatico o telematico della Cooperativa protetto da misure di sicurezza;
- l'utilizzo della strumentazione per finalità personali. Nello specifico è vietato introdurre e/o procedere al salvataggio, nel sistema informatico nella strumentazione messa a disposizione dalla Cooperativa, di dati estranei all'attività lavorativa;
- procurare abusivamente, riprodurre, diffondere, comunicare o consegnare codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso al sistema informatico o telematico, protetto da misure di sicurezza o comunque fornire indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo;
- danneggiare illecitamente il sistema informatico o telematico, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, ovvero favorire l'interruzione totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento;
- intercettare fraudolentemente comunicazioni relative al sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi, ovvero impedirle o interromperle, mediante qualsiasi mezzo;

- installare apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative al sistema informatico o telematico ovvero intercorrenti tra più sistemi;
- distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici altrui;
- distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o ad esso pertinenti, o comunque di pubblica utilità;
- distruggere danneggiare, rendere in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici altrui o ostacolarne gravemente il funzionamento, attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati, informazioni o programmi.

- **Art. 3.15 Conflitto di interessi**

La P.A.R.S., nel garantire piena trasparenza al proprio operato, si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi. Questo vale nel caso in cui qualsiasi stakeholder persegua un interesse diverso dalla *mission* della Cooperativa o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari della società. Ogni Destinatario è tenuto a rendere noto all'Organismo di Vigilanza l'esistenza di parentele o legami societari o di altra natura atti a determinare situazioni di conflitto di interessi.

Il Personale con funzioni apicali, chiamati a prendere decisioni in attività quando vi sia palese conflitto fra gli interessi personali e quelli della Cooperativa devono:

- comunicare l'esistenza e le caratteristiche di tale conflitto all'OdV e al proprio superiore gerarchico;
- astenersi dall'esercitare il proprio ruolo decisionale e demandare tale ruolo ad altri preposti dall'organizzazione aziendale;
- nel caso in cui la suddetta astensione/delega non sia possibile, coinvolgere comunque nel processo decisionale altri soggetti al fine di dare maggiore trasparenza al processo stesso.

- **Art. 3.16 Antiriciclaggio**

I destinatari del presente Codice non dovranno in alcun modo e in alcuna circostanza essere implicati in vicende connesse al riciclaggio di denaro proveniente da attività criminali o alla ricettazione di beni o altre utilità di provenienza illecita, comprese le ipotesi di reato presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/07 e del D.Lgs. 90/2017 in attuazione della IV Direttiva UE 2015/849. Infine, si precisa che nell'ambito dell'argomento antiriciclaggio sono comprese e vietate ogni tipo di accordo od operazione connesso alla lotta al terrorismo ed al suo finanziamento.

CAP. 4 AMBIENTE DI LAVORO

- **Art. 4.0 Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

La prevenzione degli infortuni e la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, costituiscono tematiche alle quali, la P.A.R.S è estremamente sensibile e dedica da sempre una particolare attenzione. La Cooperativa garantisce un ambiente di lavoro conforme alle normative vigenti in materia di sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/08 e succ. modifiche ed integrazioni) mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale.

Tali principi e criteri possono essere così suddivisi:

- Evitare i rischi;
- Combattere i rischi alla fonte;
- Tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- Sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che lo è meno;
- Programmare la prevenzione mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro.
- Svolgere periodiche attività di informazione, formazione ed addestramento.

La Cooperativa mette a disposizione risorse adeguate per la prevenzione dei rischi legati alla sicurezza ed igiene del lavoro e per la formazione ai vari livelli di responsabilità. Le funzioni sono state individuate nell'organigramma aziendale e devono attuare i compiti previsti dalle procedure interne per il controllo delle regole di prevenzione applicate, anche in relazione ai

clienti, utenti e fornitori che dovessero operare all'interno dei luoghi di lavoro. Tutti i lavoratori devono rispettare le misure di prevenzione e sicurezza stabilite.

- **Art. 4.1 Alcool, droga e fumo**

La P.A.R.S. vuole precisare il suo impegno contro il possesso, la distribuzione e l'uso di droga, di alcool e altre sostanze stupefacenti. La Cooperativa P.A.R.S. ha l'obbligo di trattare con i problemi di droga e alcool in conformità con le vigenti norme leggi e provvede, al contempo, ad aggiornarsi sulle policy stabilite per tali fattispecie. E' inoltre vietato fumare nei luoghi di lavoro ed è stata apposta l'idonea segnaletica all'interno dei singoli uffici.

L'uso, il possesso, la distribuzione o la vendita di alcool e di droghe non prescritte dal medico nei luoghi di lavoro è strettamente proibito e costituisce motivo per un'adeguata azione disciplinare fino al licenziamento o alla rescissione del contratto di lavoro. Durante l'attività lavorativa è assolutamente proibita l'assunzione di bevande alcoliche, droghe o sostanze consimili; si raccomanda altresì che, coerentemente, il personale e i collaboratori esterni ne evitino l'assunzione anche al di fuori del periodo lavorativo, qualora gli effetti ad esse conseguenti possano perdurare durante la successiva prestazione lavorativa. La P.A.R.S. si riserva di effettuare senza preavviso controlli sull'esistenza nei propri locali di droghe o alcol e di richiedere l'allontanamento dal luogo di lavoro del personale che si trovi in situazioni tali da costituire un rischio come sopra evidenziato.

- **Art. 4.2 Molestie**

La P.A.R.S. condanna ogni forma di molestia o violenza intendendo con questi concetti: la creazione di intimidazioni nell'ambiente di lavoro, di ostilità o di situazioni di isolamento nei confronti dei singoli o di gruppi di persone; un'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui; di ostruzionismo verso progetti di lavoro altrui per motivi di competitività personale.

CAP. 5 RAPPORTO DI LAVORO

- **Art. 5.0 Risorse umane**

In primo luogo va precisato che il termine "risorse umane" nel presente contesto comprende non solamente il personale dipendente, ma anche ogni soggetto esterno che svolge le prestazioni lavorative per la P.A.R.S. come i consulenti, i collaboratori, i tirocinanti, i

volontari. La P.A.R.S riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di importanza fondamentale per il proprio sviluppo, per cui garantisce un ambiente di lavoro tale da agevolare l'assolvimento dei compiti da parte dei propri dipendenti/collaboratori e le potenzialità professionali di ciascuno. A tutte le persone che intrattengono rapporti con la Cooperativa, a prescindere dall'inquadramento contrattuale, siano esse soci o meno sono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità umana ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, in osservanza delle prescrizioni di legge applicabili. In perfetta armonia con il rispetto dei valori in precedenza descritti, ciascun soggetto viene considerato, prima di tutto, come persona morale; questo significa costruire e mantenere una relazione lavorativa incentrata sulla fiducia, sulla correttezza e sulla sincerità reciproca. Nell'ambito della selezione del personale – condotta nel rispetto delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna sulla sfera privata e sulle opinioni dei candidati – la P.A.R.S. opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze della Cooperativa, evitando qualsiasi forma di favoritismo, clientelismo o nipotismo ed ispirando la propria scelta esclusivamente ai criteri di professionalità. Al momento dell'instaurazione del rapporto lavorativo, ogni soggetto (dipendente, collaboratore, tirocinante) riceve tutte le informazioni al riguardo, la mansione attribuita, gli elementi normativi del lavoro, i soggetti di riferimento. Ogni risorsa umana ha la possibilità di ottenere chiarimenti o risposte a specifici quesiti da parte del consulente messo a disposizione della Cooperativa. La P.A.R.S., attribuendo parte del successo alle risorse umane, si impegna ad investire sulla loro crescita, sulla loro formazione e sulla loro soddisfazione personale in maniera da accrescere il patrimonio culturale. La Cooperativa è a favore di una politica di sviluppo dell'occupazione fondata sulla strategia di crescita e benessere dell'impresa e delle persone. Ogni prestazione è volta ad evitare comportamenti discriminatori nei confronti degli altri e devono essere evitate situazioni tendenti a creare un conflitto di interessi in quanto dannose per il lavoro e la stessa Cooperativa. La P.A.R.S. tutela e garantisce la riservatezza delle informazioni personali comuni e sensibili dei lavoratori e ne rilascia periodiche comunicazioni per una corretta e trasparente attività di trattamento dati. Inoltre la Cooperativa si avvale dell'uso di circolari informative nei confronti del personale attraverso la loro pubblicazione nella bacheca o nell'area riservata ai dipendenti nel sito della Cooperativa oppure con la loro consegna a mano e con l'invio tramite posta elettronica aziendale. Lo spirito di collaborazione e mutua cooperazione deve caratterizzare anche i rapporti tra dipendenti e collaboratori, in particolare ogni soggetto è considerato come appartenente ad un team che collabora per la realizzazione di un obiettivo comune. Pertanto,

parimenti alle incombenze in capo alla parte “datoriale” cioè in capo alla Cooperativa, ogni individuo è chiamato a collaborare per la creazione di un ambiente lavorativo proficuo e sereno, in cui tutti gli “attori” della compagine sociale si sentano accolti ed a proprio agio, in un clima di generale e costruttivo benessere, finalizzato al raggiungimento dello scopo sociale. Il personale ed i collaboratori della Cooperativa debbono assolvere gli obblighi assunti mediante la stipula del relativo contratto e debbono, altresì, attenersi a quanto riportato nel presente Codice Etico. In particolare, personale e collaboratori che operano per conto della Cooperativa non sono autorizzati ad offrire, accettare o promettere, per se o per altri, favoritismi di varia natura o comunque qualunque utilità eccedente le consuete pratiche di cortesia o comunque finalizzati ad ottenere trattamenti di favore da parte dei soggetti con i quali entra in contatto. La realtà della Cooperativa risulta fortemente patrimonializzata: dipendenti e collaboratori sono, pertanto, chiamati ad attuare condotte protezionistiche dei beni e del patrimonio aziendale.

- **Art. 5.1 Impegni dei collaborati e dei dipendenti**

I Collaboratori e dipendenti si impegnano altresì a:

- adottare un comportamento consono al decoro e alla dignità professionale e a non abusare del proprio ruolo e della propria posizione professionale;
- rispettare la riservatezza e il segreto professionale secondo quanto stabilito dalla normativa vigente e dai codici deontologici a cui fanno riferimento;
- non svolgere alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti affidati.
- sono tenuti inoltre a non divulgare informazioni ed evitare comportamenti e situazioni che possono ledere l’immagine pubblica e gli interessi della P.A.R.S.;
- sono tenuti parimenti a non divulgare le informazioni privilegiate di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito dell’espletamento della propria prestazione lavorativa e/o dell’incarico professionale ricevuto;
- mantenere una posizione di indipendenza e imparzialità evitando di prendere decisioni o svolgere attività in situazioni di conflitto di interessi;
- mettere al servizio della persona la propria professionalità in termini di competenza ed abilità professionale e verificare costantemente il proprio lavoro secondo i criteri definiti dalla Cooperativa stessa, aggiornandosi attraverso le opportunità che la Cooperativa mette loro a disposizione;

- partecipare al meglio alla vita della Cooperativa, prendendo parte alle riunioni e alla formazione per verificare le motivazioni del proprio agire, nello spirito di un indispensabile lavoro di gruppo;
- consultarsi, quando la complessità della situazione lo richiede, con i colleghi e con altri professionisti competenti al fine di meglio tutelare l'utente e la sua famiglia;
- garantire la continuità dell'intervento in caso di assenza o trasferimento ad altro servizio trasmettendo al collega che subentra le proprie informazioni relative all'utente;
- prendere decisioni in merito ai pazienti in modo imparziale, senza discriminazioni di credo religioso, razziali, economiche, culturali;
- attenersi al rispetto del presente Codice Etico;
- attenersi al rispetto del codice deontologico della propria professione; nel caso che ci sia in merito una sanzione anche la Cooperativa l'accoglie come elemento di valutazione;
- non chiedere, per sé o per altri, né accettare, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli di modico valore, da persone che possono trarre un qualche vantaggio da decisioni o attività inerenti il ruolo interno alla Cooperativa;
- non permettere che l'esercizio del ruolo nell'attività professionale sia condizionato dall'instaurarsi di relazioni affettive privilegiate:
 - non instaurare relazioni sessuali con utenti;
 - mantenere un comportamento astinente dall'uso di sostanze stupefacenti;
 - mantenere un comportamento astinente dall'uso di alcoolici durante le ore di lavoro;
 - avere un abbigliamento e una cura della persona adeguati al contesto e al ruolo;
 - utilizzare e custodire gli strumenti e le attrezzature, di cui dispongono, non per motivi privati, ma per lo svolgimento dell'attività lavorativa:
- dedicare, nel rispetto dell'orario di lavoro, la giusta quantità di tempo e di energie nello svolgimento dei propri compiti; a svolgerli nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse degli utenti assumendo le responsabilità connesse al proprio ruolo.

- **Art. 5.2 Impegni dei volontari**

I volontari sono coloro che svolgono gratuitamente la loro opera nei servizi della Cooperativa. Ciascuno di essi si impegna a:

- operare per il benessere e la dignità della persona e per il bene comune, sempre nel rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo rispettare le persone con cui entra in contatto senza distinzioni di età, sesso, razza, religione, nazionalità, ideologia politica o censo, senza imporre i propri valori morali e culturali;

- operare liberamente e dare continuità agli impegni assunti e ai compiti intrapresi intervenendo dov'è più utile e quando è necessario, facendo quello che serve e non tanto quello che gratifica agire senza fini di lucro anche indiretto e non accettare regali o favori, se non simbolici;
- collaborare con gli operatori attenendosi alle indicazioni riguardanti le linee educative decise dall'equipe partecipare al meglio alla vita della P.A.R.S., prendendo parte, ove opportuno, alle riunioni nonché alla formazione per verificare le motivazioni del proprio agire, nello spirito di un indispensabile lavoro di gruppo;
- osservare la riservatezza e il segreto professionale in merito a tutto ciò che gli è confidato o di cui viene a conoscenza nell'espletamento della sua attività e a non divulgare informazioni che possono ledere l'immagine della P.A.R.S.;
- rispettare le leggi dello Stato, nonché lo statuto della Cooperativa ed il presente Codice Etico;
- sensibilizzare altre persone ai valori del volontariato;
- svolgere la propria attività permettendo l'immediata identificazione: il volontario non si presenta in modo anonimo, ma offre la garanzia della propria appartenenza alla Cooperativa stessa;
- mantenere un comportamento astinente dall'uso di sostanze stupefacenti;
- mantenere un comportamento astinente dall'uso di alcoolici durante le ore di servizio;
- avere un abbigliamento e una cura della persona adeguati al contesto e al ruolo.

- **Art. 5.3 Omaggi e regalie**

Ai collaboratori e dipendenti della P.A.R.S. non è consentito effettuare omaggi a favore dei clienti o di collaboratori per autonoma iniziativa. Eventuali omaggi devono essere esclusivamente quelli stabiliti dall'azienda; qualsiasi variazione delle policy avrà valore solo a seguito della sua emanazione da parte del titolare unitamente alla sua comunicazione a tutto il personale. Inoltre in nessun caso, neanche in occasione di particolari ricorrenze, è consentito accettare doni, beni, od altre utilità suscettibili di valutazione economica, ad eccezione di regali di modico valore, da soggetti con i quali si intrattengono o possano intrattenersi rapporti connessi all'espletamento del proprio rapporto di lavoro presso la società. Si precisa che, ai fini del presente Codice Etico, il termine "Omaggi e Regalie" comprende anche regali promessi e/o offerti ovvero qualsiasi tipologia di beneficio.

CAP. 6 RAPPORTO CON I SOCI E GLI ORGANI SOCIETARI

• Art. 6.0 Relazioni con i soci e organi societari

Le relazioni tra i soci avvengono nel rispetto della trasparenza, lealtà e sincerità che contraddistinguono la stessa etica della Cooperativa. La P.A.R.S. non ammette comportamenti atti a modificare la correttezza dei dati societari, di bilancio, a contraffare verbali o relazioni sociali disposte dalle leggi. I soggetti tenuti alla predisposizione degli atti sopra descritti hanno l'obbligo di verificare, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, la correttezza delle informazioni ed il loro eventuale aggiornamento; nel caso di errori, essi sono tenuti a provvedere tempestivamente alla loro correzione. La P.A.R.S. crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci, dei membri del collegio sindacale e del revisore legale avvenga in un contesto di trasparenza, di trattamenti paritari e di rispetto professionale, rimuovendo, al tempo stesso, ogni presunto ostacolo.

• Art. 6.1 Impegni dei soci

Ogni socio si impegna a:

- rispettare le leggi dello Stato, nonché lo statuto della Cooperativa P.A.R.S. ed il presente Codice Etico;
- rispettare le persone con cui entra in contatto senza distinzioni di età, sesso, razza, religione, nazionalità, ideologia politica o censo, senza imporre i propri valori morali operare per il benessere e la dignità della persona e per il bene comune, sempre nel rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo;
- osservare la riservatezza e il segreto professionale in merito a tutto ciò che gli è confidato o di cui viene a conoscenza nell'espletamento della sua partecipazione alle attività della Cooperativa come socio non divulgare informazioni che possono ledere l'immagine della medesima;
- mantenere un comportamento consono al decoro e alla dignità e adeguato al contesto e al ruolo non abusare del proprio ruolo e della propria posizione all'interno della Cooperativa stessa;
- mantenere una posizione di indipendenza e imparzialità evitando di prendere decisioni o svolgere attività in situazioni di conflitto di interessi;
- mantenere un comportamento astinente dall'uso di sostanze stupefacenti;

- mantenere un comportamento astinente dall'uso di alcoolici durante le ore di servizio;
- avere un abbigliamento e una cura della persona adeguati al contesto e al ruolo.

- **Art. 6.2 Impegno degli Organi sociali**

Gli organi sociali sono tenuti al rispetto delle leggi dello Stato, nonché dello statuto della Cooperativa P.A.R.S. ed il presente Codice Etico.

In particolare viene loro richiesto quanto segue:

- valutare le situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni all'esterno e all'interno della Cooperativa, astenendosi dal compiere atti che ne possano rappresentare una violazione;
- fare un uso riservato delle informazioni di cui siano a conoscenza per ragioni d'ufficio, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, sia diretti che indiretti:
- provvedere a presentare in Assemblea, in relazione a un determinato ordine del giorno, soltanto atti e documenti veri, completi e non alterati;
- tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza, e correttezza.

I principi di trasparenza, indipendenza ed integrità devono caratterizzare anche i rapporti intrattenuti dalle competenti funzioni aziendali con **le organizzazioni politiche e sindacali** con cui la P.A.R.S. si confronta per garantire trasparenza e correttezza nei rapporti di lavoro.

- **Art. 6.3 Trasparenza contabile**

Gli organi amministrativi ed i responsabili devono impegnarsi affinché le operazioni di carattere finanziario siano sempre caratterizzate da trasparenza, verificabilità ed inerenza all'attività della Cooperativa. Ogni operazione contabile effettuata e registrata è accompagnata dalla corrispondente documentazione a supporto agevolando la fase di controllo, di tracciabilità delle attività ed evidenziando le responsabilità di ciascun operatore. Tale documentazione deve permettere di individuare il motivo dell'operazione che ha generato la rilevazione e la relativa autorizzazione. La documentazione di supporto deve essere facilmente reperibile ed archiviata secondo giusti criteri che ne consentano una facile consultazione da parte sia di personale interno che esterno abilitato al controllo. E' vietato registrare nei conti della Cooperativa P.A.R.S. false entrate o uscite economiche. L'uso di fondi aziendali per fini illegali o impropri è tassativamente vietato e severamente punito.

CAP.7 RAPPORTO CON I FORNITORI

• Art. 7.0 Rapporto con i fornitori

Il rapporto con i fornitori viene regolato dal presente Codice Etico ed è caratterizzato dalla condivisione di valori etici volti a determinare la nascita di rapporti fidati e duraturi. Pertanto nella scelta del fornitore la Cooperativa è attenta a considerare non soltanto criteri economici, ma anche la capacità organizzativa, l' idoneità a soddisfare le richieste, il grado di attenzione agli aspetti ambientali, la tutela della salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro. La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su un rapporto di estrema chiarezza, evitando forme di dipendenza e assicurando una concorrenza adeguata, tenendo conto delle proposte di diversi fornitori. La P.A.R.S. stabilisce che l'assegnazione di un ordine deve avvenire secondo criteri oggettivi e, fin dalla nascita, il rapporto deve essere caratterizzato da una comunicazione semplice e chiara. I responsabili coinvolti nei rapporti con i fornitori hanno l'obbligo di osservare le procedure interne per la selezione, scelta ed aggiudicazione delle forniture ed accettazione dei prodotti delle prestazioni. E' fatto divieto ai fornitori e ad eventuali subappaltatori di esibire documenti falsi, alterati, di sottrarre o di omettere informazioni obbligatorie al fine di orientare a proprio favore le decisioni della Cooperativa. La P.A.R.S. nell'ipotesi in cui venga a conoscenza del fatto che il fornitore, nello svolgimento della propria attività abbia adottato comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice Etico e legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazioni. Quanto sopra si applica anche ai rapporti con consulenti esterni ed *outsourcers*.

Pertanto la P.A.R.S. ha definito le regole di condotta che sono di seguito elencate:

- operare un processo di selezione, valutazione e gestione dei fornitori per il conseguimento del bene aziendale.
- Valutare e selezionare i fornitori in funzione del servizio offerto, inteso come competenza, qualità, precisione nel servizio ed economicità.
- Valutare e selezionare in base alla capacità di rispettare gli accordi contrattuali, nell'assenza di conflitti di interesse, in funzione dell'applicazione delle leggi e in funzione dell'adozione di comportamenti aziendali orientati alla responsabilità sociale dell'impresa.
- Valutare e selezionare in base alla capacità di innovazione e alla capacità di essere partner nello sviluppo aziendale.

- Non accettare denaro o regali offerti da parte di soggetti esterni o di chi è o intende diventare fornitore, se non quelli di valore simbolico.
- Nel caso in cui un fornitore intenda comunque fare un regalo, andrà riferito immediatamente al responsabile di funzione al fine di determinarne la destinazione più confacente alle policy aziendali.

CAP. 8 RAPPORTO CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- **Art. 8.0 Modalità di rapporto**

I principi su cui si fonda la relazione/collaborazione con la Pubblica Amministrazione sono quelli di legalità, trasparenza, correttezza ed integrità; valori che garantiscono il buon andamento e l'imparzialità; tali principi vengono trasmessi al personale interno a cui spetta poi l'onere della loro osservanza. I rapporti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio che operano per conto della Pubblica Amministrazione o di organi legislativi, di istituzioni comunitarie, con la Magistratura, Autorità Pubbliche di Vigilanza, Forze dell'Ordine, altre autorità indipendenti nonché partner privati concessionari di pubblico servizio devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto rispetto della legge e delle regole previste nel presente Codice Etico in modo da non compromettere integrità e reputazione di entrambe le parti.

Pertanto nell'ambito delle prestazioni, per i soggetti coinvolti, sono vietate:

- a) le politiche di corruzione attiva e passiva;
- b) l'offerta di denaro;
- c) il compimento di atti di cortesia commerciale nei confronti di dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione;
- d) il proporre opportunità di impiego con lo scopo di creare favoritismi nei confronti dei dirigenti della Pubblica Amministrazione, di loro parenti o affini;
- e) l'ottenere informazioni riservate il cui scopo è quello di compromettere la reputazione di entrambe le parti.

Inoltre i soggetti coinvolti devono:

- tenere comportamenti improntati ai principi di correttezza e verità, utilizzando e presentando dichiarazioni e documenti compilati ed attinenti le attività di riferimento;
- destinare agli scopi per cui erano destinati le somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazione, contributi e finanziamenti;

- fare in modo che siano redatti e/o raccolti i verbali dei procedimenti relativi alle ispezioni e controllo o degli incontri ritenuti di particolare interesse ed importanza.

Nei confronti del personale interno incaricato di avere rapporti lavorativi con la Pubblica Amministrazione viene effettuata un'attenta formazione finalizzata ad osservare ed a compiere comportamenti corretti, trasparenti e conformati ai principi etici e morali seguiti dalla Cooperativa P.A.R.S..

Nel caso di verifiche ed ispezioni da parte delle Autorità Pubbliche, i destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad assumere un comportamento di collaborazione evitando atteggiamenti di ostruzionismo allo scopo di impedire il normale svolgimento dell'iter di verifica.

La P.A.R.S. non può affidare la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione a soggetti che hanno subito condanne per reati contro gli enti o condanne di interdizione dai pubblici uffici. Nel caso di indagini, ispezioni o richieste della Pubblica Autorità, il Personale è tenuto ad assicurare la dovuta collaborazione.

In occasione della partecipazione **a procedure di gara**, occorre:

- agire nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e buona fede;
- valutare, nella fase di esame del bando di gara, la congruità e l'eseguità delle prestazioni richieste;
- fornire tutti i dati, le informazioni e le notizie richieste in sede di selezione dei partecipanti e funzionali all'aggiudicazione della gara;
- qualora si tratti di gare pubbliche, intrattenere, con i pubblici funzionari incaricati, relazioni chiare e corrette, evitando qualsiasi comportamento idoneo a compromettere la libertà di giudizio dei funzionari competenti.

In caso di aggiudicazione della gara, nei rapporti con la committenza occorre:

- garantire lo svolgimento dei rapporti negoziali e commerciali in modo chiaro e corretto;
- garantire il diligente adempimento degli obblighi contrattuali.

CAP. 9 RAPPORTO CON LA CITTADINANZA-IL TERRITORIO-LA STAMPA

- **Art. 9.0 Modalità di rapporto**

La P.A.R.S. sostiene che il dialogo con i soggetti della società civile ed economica del territorio su cui opera sia di importanza strategica per un corretto sviluppo della propria attività e instaurare, ove possibile, un canale stabile di dialogo con questi allo scopo di

cooperare nel rispetto dei reciproci interessi. La P.A.R.S non effettua operazioni di finanziamento diretto o indiretto a partiti politici, sponsorizzazioni di alcun genere con finalità di propaganda politica o erogazioni di contributi a organizzazioni con le quali potrebbe trovarsi in conflitto di interesse. I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, con gli interlocutori esterni, sono tenuti dal Presidente. Possono essere tenuti anche dai dipendenti purché espressamente a ciò incaricati ed autorizzati. Le comunicazioni verso l'esterno seguono i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e sono volte a favorire la conoscenza delle politiche ed i progetti della Cooperativa.

E' vietata la divulgazioni di notizie false.

CAP. 10 RAPPORTO CON GLI UTENTI

- **Art. 10.0 Modalità di rapporto**

La P.A.R.S. orienta il proprio operato alla tutela ed alla soddisfazione dei propri utenti, impiegando un'attenzione particolare nella differenziazione delle esigenze e dei bisogni del singolo.

In particolare, le modalità di condotta nei confronti degli utenti, si caratterizzano per una forte predisposizione e disponibilità, improntati al rispetto ed alla cortesia. La Cooperativa intende valorizzare l'approccio multi-professionale, basato sul lavoro collaborativo che coinvolge le figure professionali interne ed esterne ai servizi, principalmente nei momenti di progettazione degli interventi e durante la loro valutazione intermedia e finale. La Cooperativa basa la propria attività su una concezione multidimensionale della Salute come "Stato di completo Benessere Fisico, Psicico e Sociale". In tale prospettiva, la Cooperativa pone come premessa e punto nevralgico dell'iter procedurale l'analisi del contesto di riferimento del singolo utente per esaminare il disagio e poter intervenire. L'approccio della P.A.R.S. è orientato allo sviluppo inteso come processo di espansione delle capacità e delle opportunità reali delle persone. La centralità dell'utente è ripensata in chiave positiva ponendo lo stesso utente quale soggetto effettivamente attivo del cambiamento. Il rapporto con l'utente è un rapporto di responsabilità; coloro che sono chiamati ad interfacciarsi con l'utente operano in modo mirato secondo le direttive precedentemente impartite e sotto un continuo monitoraggio. Si otterranno, così, univocità ed armonizzazione d'intervento, nonché una profonda valorizzazione delle competenze. Ogni attività è orientata al recupero ed a preservare l'ospite. In particolare, tutti i soggetti che prestano la loro attività nella

Comunità, dagli operatori fino ai collaboratori, devono rappresentare esempio positivo e un'occasione formativa per la persona in percorso. Qualunque condotta dei dipendenti, collaboratori, volontari e soggetti terzi che leda il percorso intrapreso dall'ospite, sia che la condotta sia avvenuta internamente al servizio, sia esternamente, determina una responsabilità derivante dalla violazione del presente codice etico. Coerentemente con i principi di non discriminazione, ma anche imparzialità e pari opportunità, la P.A.R.S. si impegna a non discriminare i propri utenti, fornendo servizi adeguati nei confronti degli utenti stessi. E' fatto assoluto divieto ai destinatari del presente Codice Etico creare ingiustificate disparità di trattamento finalizzate a configurare posizioni di privilegio o svantaggio. Nello specifico, è fatto assoluto divieto offrire o promettere favori o dazioni di ogni genere agli utenti, nonché ostacolarne l'accesso ai servizi erogati dalla Cooperativa. P.A.R.S. si impegna a garantire un'informazione trasparente e comprensibile, accessibile alla collettività. I servizi erogati dalla Cooperativa sono Servizi di comunità. Risulta, pertanto, fondamentale apportare singolarmente un contributo "di valore" dal punto di vista umano, nonché professionale dal punto di vista lavorativo, al fine di instaurare un clima di rispetto e di collaborazione reciproca. La Cooperativa tutela la riservatezza sulle informazioni acquisite nel corso delle attività come principio cardine dell'attività stessa, conformando il proprio operato alle esigenze contenute nella vigente normativa in materia di protezione dei dati. Le condotte descritte nel presente codice fungono da linee guida di comportamento anche nel rispetto degli ospiti della Comunità che stanno intraprendendo il percorso terapeutico di recupero.

CAP. 11 SEGNALAZIONI DI ILLECITI O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO – CD. WHISTLEBLOWING

- **Art. 11.0 Modalità di segnalazione**

I soggetti apicali o sottoposti sono inoltre tenuti, a tutela dell'integrità della Cooperativa P.A.R.S., a trasmettere all'Organismo di Vigilanza segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Occorre sottolineare che, per quanto concerne i dipendenti, l'obbligo di segnalare eventuali comportamenti contrari al Modello organizzativo, rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli articoli 2104 e 2105 del codice civile. Di conseguenza, rientrando in tali doveri, il corretto adempimento all'obbligo di

informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. In ogni caso viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fermo quanto previsto nel sistema disciplinare per sanzionare segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate. Non saranno, infine, prese in considerazione dall'Organismo di Vigilanza segnalazioni per atti o fatti diversi da quelli rilevanti ai sensi del Decreto o del Modello.

CAP. 12 DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

• Art. 12.0 Diffusione del Codice Etico

L'informazione e la conoscenza del presente Codice Etico avviene attraverso la distribuzione a tutti coloro che interagiscono con la società. Copia del Codice Etico è pubblicata nel sito della Cooperativa P.A.R.S. Inoltre, una copia del Codice Etico è distribuita a tutti i collaboratori e dipendenti ed esposta permanentemente nelle sedi aziendali. In occasione della costituzione di nuovi rapporti di lavoro, consulenza e/o collaborazione, la P.A.R.S. fornirà tempestivamente le informazioni necessarie ad un'adeguata conoscenza del Codice Etico, con particolare riferimento a quelli attinenti le specifiche competenze. L'attuazione accertata di un comportamento contrario ai principi etici descritti determina la lesione del rapporto fiduciario con la nostra società.

• Art. 12.1 Attuazione del Codice Etico

L'attuazione del Codice Etico avviene attraverso una serie di controlli ovvero attraverso una serie di strumenti atti a verificare che tutti i destinatari abbiano messo in pratica nei rapporti con la P.A.R.S. comportamenti coerenti con i principi riportati in questo documento.

Il sistema di controllo interno nel suo insieme deve ragionevolmente consentire:

- il rispetto delle leggi vigenti, delle procedure aziendali e del Codice Etico;
- il rispetto delle strategie e delle politiche della nostra società;
- la tutela dei beni della Cooperativa, materiali e immateriali;
- l'efficacia e l'efficienza della gestione;
- l'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne.

- **Art. 12.2 Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è l'organo deputato al controllo circa il funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/01 e al suo mantenimento mediante aggiornamenti periodici. Nel caso in cui si evidenziano situazioni illegali o eticamente scorrette, si dovrà provvedere ad effettuare l'immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza mediante qualsiasi forma: scritta, orale, per mezzo di posta elettronica. Tale organo avrà il dovere di esaminare la fattispecie e decidere le successive modalità operative avendo, al tempo stesso, cura di archiviare e conservare la documentazione probatoria in suo possesso. Qualora l'Organismo di Vigilanza individui un comportamento contrario dei principi etici perseguiti dalla Cooperativa ne dovrà dare comunicazione al Consiglio di Amministrazione per l'adozione dei conseguenti provvedimenti.

Dalla caratterizzazione dei compiti dell'Organismo, discende:

- l'insindacabilità delle scelte dell'Organismo di vigilanza da parte delle istituzioni dell'ente stesso, pena il venir meno del requisito essenziale dell'autonomia medesima;
- la posizione di indipendenza dei membri che compongono tale Organismo di vigilanza; posizione da riservare a soggetti di assoluta affidabilità in ragione della professionalità dimostrata e delle capacità personali loro riconosciute.

Alla luce dei requisiti e dei compiti sopra delineati e tenuto conto delle dimensioni e della complessità delle attività della Cooperativa, l'Organismo di vigilanza assume la veste di organo collegiale, composto da due membri esterni alla società.

CAP. 13 VIOLAZIONI E SANZIONI DEL CODICE ETICO

- **Art. 13.0 Violazioni del Codice Etico**

Per ciò che concerne le violazioni del Codice Etico, nonché le sanzioni applicabili ed il procedimento di contestazione delle violazioni ed irrogazione delle sanzioni, si rimanda a quanto previsto dal C.C.N.L delle Cooperative Sociali in vigore per il Personale; mentre per i Collaboratori esterni verranno applicate le sanzioni meglio definite nei contratti che disciplinano la collaborazione e/o la fornitura con la P.A.R.S.

- **Art. 13.1 Segnalazioni del Codice Etico**

La segnalazione ha luogo nel momento in cui un soggetto accerta o ne ha avuto comprovate notizie della violazione del presente Codice Etico da parte di un Destinatario (di cui al sopra citato art.1.2).

Le segnalazioni possono essere effettuate per iscritto, inviando apposita comunicazione, anche anonima, scrivendo al seguente indirizzo email: info@pars.it oppure inviando una A/R a “Cooperativa Sociale P.A.R.S. “Pio Carosi” Onlus Contrada Cigliano n. 15 – 62014 Corridonia (MC).

In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione e l’Organismo di Vigilanza si adoperano affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, l’adeguata riservatezza di tali soggetti (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

- **Art. 13.2 Le sanzioni del Codice Etico**

L’osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Cooperativa, e la violazione dei principi contenuti in questo Codice Etico può costituire illecito disciplinare. La grave e/o persistente violazione delle norme del Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con la Cooperativa e costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza della stessa quale illecito disciplinare e/o alla conservazione del rapporto. Gli effetti della violazione del Codice Etico e dei protocolli interni di cui al Modello 231/01 devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con la P.A.R.S.

- Sanzioni nei confronti degli amministratori

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

- richiamo scritto
- revoca dell’incarico

L’Odv deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all’applicazione delle eventuali

sanzioni emesse.

- Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Al personale dipendente trovano applicazione le sanzioni previste sistema disciplinare, dalla legge (art.7 dello Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL delle Cooperative Sociali.

Esse sono rappresentate da:

- a) richiamo verbale
- b) ammonizione scritta
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni
- e) licenziamento.

La tipologia di sanzione da applicare e la sua entità terranno conto dei seguenti elementi:

- intenzionalità del comportamento illecito o non corretto;
- grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità

dell'evento;

- condotta complessiva del dipendente (per esempio: eventuali precedenti), oppure l'esistenza di circostanze attenuanti (come pure di aggravanti), tenendo in debito conto la professionalità e il suo passato lavorativo;
- il ruolo e il compito assegnati al dipendente;
- livello di responsabilità/posizione gerarchica, funzionale e/o tecnica;
- eventuale ipotesi di condivisione di responsabilità con altri collaboratori che abbiano concorso al comportamento manchevole.

- Rapporto con gli Organi di Controllo

Alla notizia di una violazione del Codice Etico da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, e/o del Revisore Legale e del Responsabile della Protezione dei dati (in sigla DPO), l'OdV informa tutti i membri del Consiglio di Amministrazione con tempestività.

Successivamente il Consiglio di Amministrazione provvede a:

- verificare l'attendibilità del fatto
- convocare una riunione straordinaria con gli Organi di Controllo;
- eventuale revoca dell'incarico

L'OdV deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni emesse. Inoltre, ogni violazione del Codice Etico imputabile ad uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza dovrà essere segnalata, senza indugio, da parte degli altri membri, al Consiglio di Amministrazione. Su quest'ultimo incomberà l'onere di attivazione di idonea istruttoria, promuovendo ogni indagine si renda necessaria. Il Consiglio di Amministrazione, qualora lo ritenga opportuno, contesta la violazione direttamente al membro dell'Organismo di Vigilanza, adottando i provvedimenti opportuni.

- Sanzioni verso collaboratori esterni e parti terze

Nei confronti di ogni altro collaboratore terzo, consulenti e altri soggetti terzi, che si rendono responsabili della violazione del Codice Etico, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto 231/01, si potrà determinare, secondo quanto previsto dal Codice Etico, il richiamo al rigoroso dispetto delle disposizioni del Modello 231/01, la risoluzione del rapporto contrattuale per giusta causa, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste nel Decreto 231. Compete all'OdV valutare l'idoneità delle misure adottate dalla Società nei confronti dei collaboratori, dei consulenti e dei terzi.

CAP. 14 ENTRATA IN VIGORE DEL CODICE ETICO

- **Art. 14.0 Entrata in vigore del Codice Etico**

Le disposizioni del presente Codice Etico, una volta approvate dal Consiglio di Amministrazione, entrano in vigore a seguito della sua diffusione secondo le modalità indicate nel presente Codice Etico.