

CODICE

ETICO

E

SISTEMA

SANZIONATORIO

Sommario

1. Introduzione.....	3
2. Mission e Vision.....	4
3. I principi del Codice Etico.....	5
3.1 Rapporto con i soggetti istituzionali della comunità locale.....	5
3.2 Rispetto dei principi.....	6
4. Norme di comportamento.....	7
5. Il Sistema Sanzionatorio.....	13
5.1 Finalità e caratteristiche del Sistema Sanzionatorio.....	13
5.2 Destinatari e criteri di applicazione.....	13
5.3 Misure nei confronti dei Lavoratori Dipendenti (soci e non).....	14
5.4 Misure nei confronti di Tirocinanti.....	16
5.5 Misure nei confronti di lavoratori con Responsabilità Apicale.....	16
5.6 Misure nei confronti degli Amministratori.....	16
5.7 Misure nei confronti dei Sindaci/Revisori.....	17
5.8 Misure nei confronti di Collaboratori, Consulenti, Fornitori e Organizzazioni partner.....	17
5.9 Misure nei confronti dei Soci.....	18
5.10 Misure nei confronti dei membri dell’OdV.....	18

1. Introduzione

Verlata Lavoro Società Cooperativa Sociale a r.l. (di seguito Verlata Lavoro) è consapevole che comportamenti non etici nella condotta degli affari compromettono la sua reputazione e ostacolano il perseguimento della sua missione a favore dei soci, dei propri dipendenti e collaboratori, dei clienti pubblici e privati e di tutti i legittimi portatori di interesse, in un contesto nel quale devono prevalere i principi di capacità, di legittimità e di correttezza.

Il presente Codice Etico, predisposto dal Consiglio di Amministrazione (CdA) e ratificato dall'Assemblea dei Soci, esprime gli impegni e le responsabilità etiche alle quali sono vincolati i comportamenti degli amministratori, dei soci, dei dirigenti, di tutti i dipendenti e dei collaboratori di Verlata Lavoro.

La prima versione del Codice Etico è stata approvata dall'Assemblea dei Soci in data **13/05/2017**.

Successivamente, per consentire un più flessibile adeguamento del documento a situazioni che venissero evidenziate durante la gestione del Modello di prevenzione reati ex D. Lgs. 231/2001, ovvero per garantire un più tempestivo adeguamento a nuove esigenze derivanti da modifiche legislative allo stesso D. Lgs. 231/2001, l'iter di modifica e approvazione del Codice Etico di Verlata Lavoro sarà il seguente:

- l'Organismo di Vigilanza (OdV) riesamina periodicamente il Codice Etico, con particolare riferimento alle esigenze derivanti da intervenute modifiche legislative, e propone le eventuali modifiche e integrazioni allo stesso;
- il CdA esamina le proposte dell'OdV e, nel caso concordi con le stesse, approva il Codice Etico come modificato, che pertanto diviene immediatamente operativo per Verlata Lavoro;
- il Codice Etico così modificato dovrà essere inviato ai soci e definitivamente approvato nella prima assemblea utile.

2. Mission e Vision

Nata come risposta al bisogno espresso da persone in situazione di disabilità e dalle loro famiglie, Verlata si costituisce come cooperativa sociale nel tentativo di costruire percorsi concreti di solidarietà.

Nel tempo si strutturano due cooperative: Verlata (di tipo “A”), che offre servizi educativi ed assistenziali, e Verlata Lavoro (di tipo “B”), che propone percorsi di inserimento lavorativo nell'ambito di servizi produttivi. La distinzione giuridica non impedisce alle due cooperative di pensarsi comunque come un'unica realtà, continuando a svilupparsi profondamente intrecciate in tutti gli aspetti lavorativi, educativi e nella condivisione di risorse, spazi, progettualità.

Questa unità necessaria è sostenibile grazie alle molteplici connessioni che ogni giorno tessono la quotidianità del lavoro di ciascun socio.

Una costante attenzione al territorio e ai suoi nuovi bisogni, chiede di aprirsi ad altri luoghi da abitare, di altri con i quali condividere progetti e volontà di integrazione.

Verlata rivolge quindi, nel tempo, la propria azione a quegli ambiti di disagio sociale emergente (dipendenze, carcere, psichiatria, richiedenti asilo, nuove povertà...), che chiedono diritti di cittadinanza, attraverso percorsi di cura, di integrazione sociale e lavorativa.

Luogo di lavoro autogestito, che vuole porre particolare cura alla partecipazione dei soci-lavoratori, Verlata propone a ogni lavoratore di essere socio, chiedendogli di portare il proprio contributo, non solo in termini operativi e professionali, ma investendo nel progetto, prendendo parte ai processi decisionali e collaborando alla gestione della vita lavorativa e sociale. Questa strutturazione apre alla corresponsabilità nella costruzione e gestione di un luogo di lavoro capace di esprimere i valori scelti, nel rispetto delle caratteristiche e delle competenze di ciascuno. Lo sforzo comune è finalizzato a sperimentare una forma di impresa realmente democratica e partecipata, condividendo il patrimonio culturale, professionale e sociale comune, che delinea l'identità della cooperativa.

Negli anni il modello di riferimento più rispondente diviene quello dell'Impresa Sociale di Comunità, che chiede una visione globale e attenta al territorio di appartenenza; una mappa che aiuta ad orientarsi anche nei tempi difficili della crisi economica, insegnando a coniugare la propria identità e la propria mission con la sostenibilità economica e le risorse disponibili.

Contemporaneamente, Verlata vuole crescere come uno spazio aperto, dove sperimentare stili di vita, di condivisione e di solidarietà, dove orientarsi verso scelte eque, sobrie e sostenibili per le persone e per la comunità locale.

Generare sociale nel proprio ambiente chiede una maggiore assunzione di responsabilità verso i Beni Comuni, e una sempre più cosciente funzione pubblica verso le istituzioni.

L'innovazione, resa necessaria per la continuità e il rilancio dell'impresa, obbliga a pensare in grande, a pensare altro. Verlata opera scelte strategiche che richiedono impegno e responsabilità, ma soprattutto grande apertura, nella consapevolezza che, così come quando è nata, la cooperativa non vive per se stessa, ma è a servizio di quel territorio nel quale può esprimere una prossimità geografica, sociale, organizzativa, istituzionale, culturale... vitale per la comunità.

Prendersi cura del proprio futuro significa allora affrontare un cambiamento necessario, per far fronte alla complessità crescente nella quale si è chiamati a vivere come operatori e come cittadini.

Il cambiamento chiede di confrontarsi con i valori fondanti e l'identità, un'identità percepita sempre più dinamica e da declinare in modi inediti nella realtà che evolve.

Verlata si è dotata di un sistema di gestione per la qualità e la sicurezza sul lavoro, che sostiene il proprio modello di impresa garantendo le migliori condizioni di operatività per il perseguimento degli obiettivi e delle strategie delle cooperative, in un approccio che non solo garantisce il soddisfacimento dei requisiti normativi, ma guarda oltre la conformità e rilancia il sistema in ottica di miglioramento continuo e sviluppo organizzativo.

3. I principi del Codice Etico

3.1 Rapporto con i soggetti istituzionali della comunità locale

Per quanto riguarda i rapporti tra Verlata Lavoro e i soggetti esterni, in particolare utenti e soggetti istituzionali della comunità locale (Comuni, Ulss, Provincia, Regione), considerata la definizione della vision aziendale nonché i principi contenuti nella legge 328/2000, nel D. Lgs 229/99, nel D.P.C.M. 27 gennaio 1994 “Principi sull’erogazione dei servizi pubblici”, vengono assunti i seguenti valori di riferimento:

- **Sussidiarietà verticale:** i soci di Verlata Lavoro, lungi da logiche di privatizzazione del sistema di servizi sociali, operano nel riconoscimento e valorizzazione del compito esclusivo dell’Ente Locale di garanzia dell’esigibilità dei diritti dei cittadini, che trova espressione particolare nella determinazione dei livelli essenziali di assistenza, dei criteri di valutazione e accesso, dei criteri di autorizzazione e accreditamento delle unità di offerta. Verlata Lavoro ritiene l’integrazione e collaborazione tra Comuni e l’integrazione socio-sanitaria (fra Comuni e Ulss) condizioni fondamentali per l’esigibilità dei diritti da parte dei cittadini.

- **Sussidiarietà orizzontale:** i soci di Verlata Lavoro, in collaborazione con gli altri soggetti della comunità locale, si impegnano a partecipare, anche con risorse proprie, all’esercizio di “pubbliche funzioni” nella programmazione, gestione e valutazione del sistema locale di servizi sociali.

- **Universalismo selettivo ed equità:** il principio sancisce il diritto di accesso al sistema di servizi, con pari opportunità e senza alcuna discriminazione, da parte di tutti i cittadini, con priorità a chi si trova in stato di bisogno, con riferimento ai livelli essenziali di assistenza, allo sviluppo di livelli omogenei di servizi, all’eventuale partecipazione economica proporzionale alle capacità contributive del cittadino-utente (ISEE).

- **Qualità:** Verlata Lavoro assume un ruolo di progettazione, controllo, assicurazione della qualità dei servizi offerti dai soci e dai lavoratori; qualità che va intesa come “capacità dei servizi offerti a soddisfare i bisogni, impliciti ed espliciti, dei cittadini-utenti”: è un’idea di qualità che include i concetti di efficacia, appropriatezza, soddisfazione dell’utenza.

- **Sostenibilità:** Verlata Lavoro, pur rivendicando la necessità di adeguati finanziamenti alla spesa sociale e socio-sanitaria, promuove l’utilizzo ottimale delle risorse (efficienza) anche attraverso la ricerca e l’innovazione dei servizi e dei processi, salvaguardando il raggiungimento dei livelli qualitativi predefiniti.

- **Partecipazione e diritto di scelta dell’utenza:** Verlata Lavoro promuove la partecipazione attiva dell’utenza, con riferimento alla definizione della qualità attesa, alla rilevazione della qualità percepita, alla possibilità di fornire proposte per il miglioramento della qualità dei servizi. Verlata Lavoro promuove inoltre il diritto di scelta, da parte dell’utente, del soggetto erogatore: il principio va comunque mediato con la necessità di una valutazione multidimensionale professionale dell’utente e l’applicazione di criteri di accesso omogenei, nonché con le effettive possibilità del cittadino di esercitare una scelta nell’ambito dei servizi sociali considerata la normale carenza di informazioni dell’utenza, nonché l’obbligatorietà di alcuni interventi.

3.2 Rispetto dei principi

Verlata Lavoro ispira la propria attività ai principi contenuti nel presente Codice e nel Modello e intende non intraprendere o proseguire alcun rapporto con chiunque dimostri di non condividere il contenuto e lo spirito ovvero ne violi i principi e le regole di condotta.

4. Norme di comportamento

Gli Amministratori di Verlata Lavoro, i soci, i dirigenti, i dipendenti e tutti i collaboratori sono tenuti al rispetto del presente Codice Etico.

I principi che costituiscono il Codice Etico di Verlata Lavoro e vengono considerati fondamentali sono i seguenti:

1. Onestà negli affari e imparzialità
2. Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse
3. Trasparenza e completezza dell'informazione
4. Tracciabilità delle operazioni
5. Riservatezza delle informazioni
6. Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse
7. Valorizzazione delle Risorse Umane
8. Spirito di servizio
9. Responsabilità sociale
10. Principio della legalità
11. Attenzione al territorio
12. Trasparenza e correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
13. Promozione della sicurezza e dell'ambiente
14. Qualità e sicurezza dei prodotti
15. Competitività leale nel mercato
16. Rispetto della democrazia
17. Corretto utilizzo dei sistemi informatici

1) Onestà negli affari e imparzialità

Ogni soggetto che compone l'organigramma aziendale di Verlata Lavoro deve assumere un atteggiamento corretto e onesto sia nello svolgimento delle proprie mansioni sia nei rapporti con gli altri componenti della società, evitando di perseguire scopi illeciti o illegittimi per procurarsi un indebito vantaggio proprio o di terzi. Tale impegno dovrà valere anche per i soci, consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la società. In nessun caso l'interesse o il vantaggio dell'ente può indurre o giustificare un comportamento disonesto.

Verlata Lavoro opera con imparzialità, evitando in ogni circostanza trattamenti di favore. Pertanto, essa esige che tutti i suoi componenti agiscano nei confronti dei vari portatori di interesse in modo da non compromettere l'indipendenza di giudizio e l'imparzialità propria e degli stessi.

Al fine di garantire la piena attuazione dei principi di onestà e imparzialità, non è ammessa alcuna forma di regalo o di omaggio, anche solo promessa, che possa essere intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia (in qualsiasi caso non superiore a un controvalore di € 100,00), o comunque finalizzata ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività di Verlata Lavoro.

2) Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse

Verlata Lavoro persegue il proprio oggetto sociale, oltre che nell'imprescindibile rispetto della legge, anche nel rispetto scrupoloso dello Statuto e dei Regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei propri soci, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio aziendale.

3) Trasparenza e completezza dell'informazione

Verlata Lavoro riconosce il valore fondamentale della corretta informazione ai soci, agli organi e alle funzioni competenti, nonché ai propri dipendenti in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile e in alcun modo giustifica azioni dei propri collaboratori che impediscano il controllo da parte degli enti od organizzazioni preposte.

L'ente favorisce un flusso di informazioni continuo, puntuale e completo fra gli organi sociali, le diverse aree aziendali, le varie figure apicali, gli organi ed enti di vigilanza, e, ove necessario, verso le Pubbliche Autorità.

In ogni caso le informazioni trasmesse all'esterno e all'interno dell'organizzazione stessa sono rispettose dei requisiti di veridicità, completezza e accuratezza, anche in relazione a dati economici, finanziari e contabili.

4) Tracciabilità delle operazioni

Tutte le azioni e le operazioni dell'ente devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione dei controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

5) Riservatezza delle informazioni

Verlata Lavoro assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia dei dati personali, e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

Ogni soggetto che compone l'organigramma aziendale che a qualsiasi titolo entri in possesso di informazioni di interesse aziendale o relativamente a qualsiasi portatore d'interesse, in nessuna maniera si deve sentire autorizzato a diffonderla o utilizzarla al di fuori degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dalle direzioni aziendali.

6) Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse

Verlata Lavoro previene o gestisce eventuali conflitti di interesse fra i propri soci, dipendenti, amministratori, collaboratori e la Pubblica Amministrazione, che coinvolgano l'attività stessa dell'ente. Al fine di prevenire e gestire correttamente eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziali, al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro richiede ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo di comunicare la presenza di condizioni di conflitto di interesse o potenziali fonti di conflitto, quali ad esempio: incarichi pubblici, cariche sociali o incarichi di responsabilità presso organizzazioni di rappresentanza o sindacali, tra singolo e Verlata, o, in caso di esistenza di tali condizioni, ne chiarisca la natura.

7) Valore delle Risorse Umane

Si intendono come Risorse Umane tutti i componenti dell'organigramma aziendale (comprensivo di dipendenti e collaboratori continuativi), i consulenti, gli amministratori e tutti coloro che prestano la loro opera o siano destinatari delle attività dell'ente in forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato.

Verlata Lavoro riconosce la centralità del portatore d'interesse "Risorse Umane" e l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando quanto possibile le aspirazioni e le capacità del singolo. Ritiene, inoltre, di primaria importanza l'informazione e la formazione continua di tali Risorse, anche al fine di mantenere in capo a queste le competenze adeguate allo svolgimento delle mansioni previste dall'organigramma

aziendale.

Per quanto riguarda i lavoratori, Verlata Lavoro garantisce in ogni momento condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri, e applica ai propri dipendenti la legislazione e i contratti di lavoro vigenti.

Nella gestione dei rapporti gerarchici e disciplinari l'autorità è esercitata con equità, imparzialità e correttezza, evitando ogni abuso che possa ledere la dignità e la professionalità della persona.

È vietata qualsiasi forma di favoritismo, clientelismo, nepotismo sia nella gestione che nella selezione del personale che deve essere scelto tenendo conto esclusivamente delle esigenze aziendali e del profilo professionale.

8) Spirito di servizio

Tutti i componenti di Verlata Lavoro, nell'adempimento delle proprie funzioni, considerano costantemente propria la missione di fornire un bene di alto valore economico e sociale alla collettività.

9) Responsabilità sociale

Verlata Lavoro si impegna a operare ricercando un continuo equilibrio fra i diversi interessi coinvolti, come lo sviluppo economico, il benessere sociale e della collettività, il rispetto dell'ambiente, la cultura della sicurezza e della prevenzione dei rischi.

La responsabilità sociale dell'impresa porta al riconoscimento della pluralità di gruppi o categorie di interessi anche con riferimento alle conseguenze e all'esternalità prodotta dall'attività di impresa.

10) Principio di legalità

Il movimento cooperativo ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui esso opera. Pertanto ogni soggetto che compone l'organigramma aziendale di Verlata Lavoro deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui l'ente agisce. **Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e chiunque abbia rapporti con l'ente. Quest'ultimo non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intende allinearsi a questo principio.**

L'ente dovrà assicurare un adeguato programma di formazione e di sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al codice etico, con particolare riguardo al rispetto delle norme di legge e regolamentari vigenti.

Verlata Lavoro ritiene che, per mantenere corretti rapporti con la Pubblica Amministrazione, non sia opportuno contribuire al finanziamento di partiti politici, comitati, organizzazioni o candidati politici.

Verlata Lavoro è disponibile invece a confrontarsi con le organizzazioni politiche su tematiche in cui ritiene di poter dare un contributo applicando un principio di imparzialità nei confronti dei diversi partiti.

11) Attenzione al territorio

Verlata Lavoro è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone di conseguenza attenzione, nel proprio operato, a contemperare tali interessi.

Verlata Lavoro si impegna pertanto a operare ricercando un continuo equilibrio fra i diversi interessi coinvolti, come lo sviluppo economico, il benessere sociale e della collettività, il rispetto dell'ambiente, la cultura della sicurezza e della prevenzione dei rischi. Verlata Lavoro considera altresì di elevata rilevanza le tematiche connesse all'ambiente, assicurando il pieno rispetto della normativa nazionale e comunitaria vigente in ogni fase produttiva.

Verlata Lavoro ritiene 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 instaura, ove possibile, un canale stabile di dialogo con questi, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi.

Verlata Lavoro è aperta all'interazione con le imprese sociali e del terzo settore in una logica dei valori dell'economia sociale, della promozione della persona e del miglioramento della qualità di vita nei territori in cui opera.

12) Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Gli organi di Verlata Lavoro e i loro membri, i soci, i dipendenti, i consulenti e collaboratori, i procuratori e in genere i soggetti terzi che agiscono per conto di Verlata Lavoro nei rapporti con la Pubblica Amministrazione italiana, dell'Unione Europea o di paesi terzi, ispirano e adeguano la propria condotta al fine di non indurre la Pubblica Amministrazione alla violazione dei principi dell'imparzialità e del buon andamento cui è tenuta.

I contatti con la Pubblica Amministrazione italiana, dell'Unione Europea e/o di paesi terzi, sono limitati a chi è specificatamente e formalmente incaricato da Verlata Lavoro di trattare o di avere contatti con tali amministrazioni, funzionari pubblici, enti, organizzazioni e/o istituzioni.

Verlata Lavoro condanna qualsiasi comportamento, da chiunque per suo conto posto in essere, consistente nel promettere od offrire direttamente o indirettamente denaro o altre utilità a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio italiani, dell'Unione Europea e/o di paesi terzi, da cui possa conseguire per la Cooperativa o illecito interesse o vantaggio.

Le persone incaricate da Verlata Lavoro di seguire una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione italiana, dell'Unione Europea e/o di paesi terzi, non possono per nessuna ragione porre in essere comportamenti volti a influenzare illegittimamente le decisioni dei Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio che prendono decisioni per conto della P.A. italiana, dell'Unione Europea e/o di paesi terzi, al fine di far conseguire a Verlata Lavoro un indebito o illecito profitto o vantaggio.

È proibito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee anche di modico valore e/o importo.

Verlata Lavoro condanna i comportamenti volti a ottenere, da parte dello Stato, delle Comunità europee o di altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti allo scopo alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

Verlata Lavoro non potrà farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione italiana, dell'Unione Europea o di paesi terzi, da soggetti terzi quando, in base alle informazioni disponibili, si possa configurare un conflitto d'interessi.

13) Sicurezza e Ambiente

Verlata Lavoro si impegna al soddisfacimento delle legittime aspettative di tutti i suoi portatori di interesse, con i quali intende promuovere un dialogo finalizzato alla miglior comprensione delle loro esigenze.

Verlata Lavoro si impegna a perseguire la tutela dell'ambiente, avendo come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali.

A questo fine gli impegni includono:

- il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria in campo ambientale;
- la prevenzione degli inquinamenti del suolo, dell'aria e delle acque;
- la corretta gestione dei rifiuti;
- il rispetto degli habitat naturali, con particolare riferimento ai siti protetti;

- il rispetto delle specie animali e vegetali in via di estinzione o comunque protette;
- la sensibilizzazione dei soci, dei dipendenti e dei collaboratori alle tematiche ambientali.

Verlata Lavoro si impegna a promuovere la sicurezza e la salute sul lavoro, avendo come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in tema di sicurezza.

A questo fine gli impegni includono:

- il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria relativa a salute e sicurezza sul lavoro;
- la sensibilizzazione e la formazione dei soci, dei dipendenti e dei collaboratori perché, nello svolgimento delle attività di competenza, garantiscano in ogni caso il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria relativa alla salute e sicurezza sul lavoro e adottino le misure più adeguate per minimizzare i rischi connessi con tali attività;
- l'attuazione di modelli organizzativi e gestionali adeguati per garantire il continuo rispetto delle prescrizioni di legge e il conseguimento degli obiettivi aziendali in tema di sicurezza.

In particolare Verlata Lavoro, nell'assumere le proprie decisioni a qualunque livello operativo, fa riferimento ai principi fondamentali desunti dalla direttiva europea n° 89/391 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, così individuati:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e produzione;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che è meno pericoloso;
- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

14) Qualità e sicurezza dei servizi e dei prodotti

Verlata Lavoro si impegna a perseguire la propria missione attraverso l'offerta di servizi o prodotti di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme cogenti.

Lo stile di comportamento dell'ente nei confronti dei clienti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. In particolare, nella comunicazione con i clienti, l'ente assicura completezza, correttezza e chiarezza di tutte le informazioni inerenti caratteristiche, contenuti, natura e provenienza dei prodotti.

L'ente assicura l'immissione nel mercato di servizi o prodotti conformi alle leggi nazionali e comunitarie in materia, attivando tutti i controlli necessari a garantire ai consumatori sicurezza e qualità.

15) Rapporto con il mercato

Verlata Lavoro compete lealmente sul mercato rispettando le regole della concorrenza. In particolare Verlata Lavoro, i suoi amministratori, i soci, i dipendenti si impegnano a contrastare qualsiasi forma di frode rispettando i titoli di proprietà e i diritti d'autore. Verlata Lavoro condanna qualsiasi attività che implichi falsificazione, contraffazione, alterazione.

Verlata Lavoro condanna qualsiasi attività che implichi il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsiasi forma o modo. A tal fine è fatto obbligo ai suoi amministratori, soci, dipendenti e collaboratori di rispettare e applicare le leggi

antiriciclaggio italiane e comunitarie, con invito a segnalare all'Autorità competente ogni situazione che possa configurare un reato di questa natura.

16) Valore della democrazia

Verlata Lavoro crede profondamente nei valori democratici e condanna qualsiasi attività che possa avere finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. A tal fine è fatto obbligo ai suoi Amministratori, soci, dipendenti e collaboratori di rispettare ed applicare le leggi antiterrorismo italiane e comunitarie, con invito a segnalare all'Autorità competente ogni situazione che possa configurare un reato di questa natura.

17) Sistemi informatici

Verlata Lavoro condanna qualsiasi attività finalizzata ad accessi abusivi a sistemi informatici o telematici, pubblici o privati, allo scopo di danneggiamento o acquisizione di informazione, dati e programmi informatici.

I computer, le connessioni telematiche e il sistema informatico aziendale devono essere usati per svolgere le attività lavorative assegnate. La cooperativa vieta ogni uso improprio o abuso di tali strumenti.

Amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori hanno l'obbligo di conservare con cura gli identificativi e le password personali di accesso ai sistemi informatici interni ed esterni, e di rinnovarle periodicamente secondo le indicazioni organizzative.

5. Il Sistema Sanzionatorio

Le violazioni poste in essere da soci, lavoratori dipendenti, collaboratori, amministratori e sindaci di Verlata Lavoro sono soggette al Sistema Disciplinare previsto dal Modello di prevenzione reati approvato.

5.1 Finalità e caratteristiche del Sistema Sanzionatorio

La presenza nel Modello Organizzativo di Verlata Lavoro di un sistema sanzionatorio specifico ai sensi del D.Lgs. 231/01, idoneo a disciplinare il mancato rispetto delle indicazioni previste dal Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 (e dal Codice Etico, che ne costituisce parte integrante) ha lo scopo di:

- garantire l'effettiva attuazione del Modello Organizzativo stesso (compreso il Codice Etico);
- rendere efficace l'azione di controllo dell'OdV.

L'applicazione del sistema sanzionatorio di Verlata Lavoro e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da sanzionare costituisca un reato rientrante nelle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/01.

Le prescrizioni del Modello Organizzativo e del presente Codice Etico sono infatti assunte da Verlata Lavoro in piena autonomia indipendentemente dagli altri procedimenti per infrazioni disciplinari, essendo anche distinto e autonomo rispetto al sistema sanzionatorio penale conseguente alla commissione di reati da parte delle persone fisiche. In particolare sono sottoposte al Sistema le seguenti violazioni:

- a) mancato rispetto delle procedure a cui il modello fa riferimento;
- b) violazione o elusione del sistema di controllo posto in essere (protocolli);
- c) inosservanza del sistema delle deleghe;
- d) omessa vigilanza da parte dei soggetti cosiddetti apicali sui loro sottoposti;
- e) inosservanza degli obblighi di informazione verso l'OdV predisposti nel Modello;
- f) inosservanza da parte dell'OdV dei propri doveri come predisposto dal Modello compreso il rispetto degli obblighi di informazione.

Le condotte censurabili non necessariamente costituiscono fatti penalmente rilevanti; è infatti sufficiente che siano idonee a ledere o indebolire l'efficienza organizzativa e di controllo del Modello, compromettendo la prevenzione alla realizzazione di reati presupposto.

5.2 Destinatari e criteri di applicazione

Sono soggetti al sistema disciplinare di Verlata Lavoro, specifico ai sensi del D. Lgs. 231/01, tutti i destinatari del Modello Organizzativo e del Codice Etico, e cioè in particolare:

- i Lavoratori Dipendenti (soci e non);
- i Tirocinanti;
- i Lavoratori con Responsabilità Apicale;
- gli Amministratori;
- i Sindaci;
- i soggetti che abbiano rapporti contrattuali con la Cooperativa (Collaboratori, Organizzazioni Partner, Consulenti e Fornitori);
- i Soci;
- i Componenti dell'OdV.

Verlata Lavoro informa tutti i destinatari riguardo alla presenza del sistema disciplinare

rendendolo disponibile sul sito web di Verlata Lavoro e fornendolo in formato elettronico o cartaceo su richiesta.

L'applicazione delle sanzioni avviene secondo un principio di gradualità che tiene conto della gravità dell'illecito, e considera le particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. Più in specifico, le sanzioni vengono applicate sulla base dei seguenti criteri:

- il grado di intenzionalità delle violazioni commesse,
- il livello di negligenza, imprudenza o imperizia relativo alle violazioni commesse;
- gli eventuali casi di commissione di una pluralità di illeciti;
- l'entità e la gravità delle conseguenze prodotte;
- l'eventuale recidiva nella violazione;
- il comportamento complessivo del soggetto che ha commesso la violazione;
- la tipologia di compiti e mansioni a lui assegnati;
- la posizione funzionale occupata e/o le responsabilità affidate;
- il tipo di rapporto contrattuale che lega il soggetto a Verlata Lavoro Soc. Coop. Soc. a r.l.

Titolare del potere sanzionatorio è il CdA il quale può delegarlo a uno o più dei suoi componenti. Il procedimento disciplinare viene avviato dalla Direzione su stimolo dell'OdV sulla base di indagini relative a segnalazioni ricevute o ai rilevamenti accertati nel corso delle attività di controllo e vigilanza espletate dallo stesso.

Il procedimento può essere avviato anche su diretto intervento del CdA rilasciando adeguata informazione in ordine alle motivazioni all'OdV.

L'OdV è coinvolto in ogni fase del processo sanzionatorio e disciplinare comminato, al fine di acquisire informazioni utili all'espletamento delle proprie funzioni tra cui la verifica dell'efficacia dei protocolli e l'analisi di eventuali mutamenti nel sistema dei rischi.

L'irrogazione della sanzione è sempre deliberata dal CdA e applicata sotto il sistematico monitoraggio da parte dell'OdV.

5.3 Misure nei confronti dei Lavoratori Dipendenti (soci e non)

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei lavoratori dipendenti (soci e non) degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2 c.c., obblighi dei quali il contenuto del Modello rappresenta parte sostanziale e integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei lavoratori dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

Si precisa che i lavoratori dipendenti (soci e non) sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Cooperative Sociali [per i soci lavoratori si rinvia altresì a quanto previsto dal Regolamento approvato ai sensi dell'art. 6 della legge 142/2001].

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante affissione in luogo accessibile a tutti e sono vincolanti per tutti i dipendenti della società.

I provvedimenti disciplinari e sanzionatori sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui all'art. 42 del CCNL Cooperative Sociali e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;

- multa non superiore a quattro ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a quattro giorni;
- licenziamento

Costituisce pertanto illecito disciplinare ogni violazione delle regole previste dal Modello o da questo richiamate e, in ogni caso, la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il D. Lgs. 231/2001.

Per quanto concerne le condotte richieste dal Modello, si specifica, a titolo esemplificativo, che costituisce grave trasgressione:

- l'inadempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- la mancata partecipazione alle iniziative di formazione promosse dalla Società;
- il mancato rispetto delle regole generali di comportamento;
- il mancato rispetto dei protocolli specifici di controllo previsti per le attività sensibili nella parte speciale del presente Modello e i relativi flussi informativi.

A ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà altresì garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa e all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa pattizia in materia di provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, alla dirigenza.

Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni e il monitoraggio di sua competenza.

5.4 Misure nei confronti di Tirocinanti

In caso di violazione da parte di Tirocinanti operanti nelle attività di Verlata Lavoro delle indicazioni del Codice Etico, le sanzioni applicabili a seconda della gravità della violazione sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- sospensione del rapporto in essere con Verlata Lavoro Soc. Coop. Soc. a r.l.

Riguardo al procedimento attraverso cui le sanzioni vengono applicate:

- l'OdV informa nel merito il CdA;
- quest'ultimo, valutata la segnalazione, adotta gli opportuni provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni, sentito il parere dell'OdV, ferma restando la possibilità per i destinatari dei provvedimenti di essere ascoltati a propria difesa.

5.5 Misure nei confronti di lavoratori con Responsabilità Apicale

In caso di violazione o di mancato rispetto delle indicazioni del Codice Etico da parte delle figure che in Verlata Lavoro hanno ruoli di responsabilità apicale, le sanzioni applicabili sono le stesse

previste per i dipendenti (soci e non)

Dal punto di vista delle modalità procedurali, si rimanda a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 ("*Statuto dei Lavoratori*") e dal CCNL di riferimento adottato da Verlata Lavoro.

A coloro che ricoprono ruoli con responsabilità apicale potranno anche essere revocate le deleghe/procure eventualmente conferite, su proposta dell'OdV e attraverso una delibera del CdA.

Oltre alla violazione delle procedure contenute nel Modello Organizzativo, costituisce illecito disciplinare da parte delle persone che rivestono tali ruoli:

- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- il mancato monitoraggio degli adempimenti a carico dei sottoposti in merito alle disposizioni del Sistema di Prevenzione e Protezione di Verlata Lavoro Soc. Coop. Soc. a r.l.;
- l'assunzione, nell'espletamento del proprio incarico, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente connaturate al ruolo rivestito e al grado di autonomia riconosciuto, e che possano perciò essere richieste a colui che riveste un ruolo di responsabilità all'interno dell'organigramma aziendale.

5.6 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello organizzativo da parte dei dirigenti/amministratori, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa e dal CCNL delle Cooperative Sociali.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il d.lgs. 231/2001;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni e il monitoraggio di sua competenza.

In caso di violazione delle indicazioni del Codice Etico e del Modello da parte di singoli Consiglieri di Amministrazione di Verlata Lavoro, l'OdV informerà nel merito l'intero CdA e il Collegio Sindacale, affinché tali organi convochino nel più breve tempo possibile una seduta a cui parteciperà l'OdV stesso, per assumere le iniziative più opportune e adeguate, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente alle disposizioni contenute nelle normative vigenti e nello Statuto, compresa la revoca dell'incarico. Nei casi ritenuti gravi, il CdA, sentito il Collegio Sindacale, convocherà l'assemblea dei soci per la delibera conseguente.

In tutti i casi previsti è fatta salva la facoltà di Verlata Lavoro di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

5.7 Misure nei confronti dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza, raccolta una notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza, valutata la fondatezza della segnalazione ed effettuati i necessari accertamenti, potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto e

dalla Legge, gli opportuni provvedimenti, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.8 Misure nei confronti di Collaboratori, Consulenti, Fornitori e Organizzazioni partner

La violazione delle indicazioni del Codice Etico e del Modello da parte:

- di soggetti che forniscono a Verlata Lavoro beni o servizi (tramite collaborazioni o prestazioni professionali, appalti, general contractor, ecc.);
- di organizzazioni che collaborano con Verlata Lavoro nella realizzazione di progetti diversi o altre azioni, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. n. 231/2001, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi per lo sviluppo di collaborazioni, e può comportare, a seconda del livello di gravità della violazione:
 - la sospensione del rapporto contrattuale e/o delle relative attività;
 - l'applicazione di eventuali penali conseguenti a tale sospensione;
 - la risoluzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni a Verlata Lavoro, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione (anche in via cautelare) da parte del Giudice delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico di Verlata Lavoro stessa. Ogni violazione messa in atto da parte dei soggetti di cui sopra, è comunicata dall'OdV mediante relazione scritta al CdA.

Le specifiche funzioni organizzative preposte alla redazione dei contratti, curano l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico e nei contratti stessi delle clausole idonee all'osservanza di quanto sopra specificato.

L'OdV verifica che nella modulistica contrattuale predisposta da Verlata Lavoro siano inserite tali clausole.

5.9 Misure nei confronti dei Soci

In caso di violazione del Modello da parte dei Soci della Società, siano essi soci lavoratori, volontari, persone giuridiche, ecc. l'Organismo di Vigilanza ne informerà il CdA, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale, ivi compresa l'esclusione da socio.

5.10 Misure nei confronti dei membri dell'OdV

Qualora la violazione delle indicazioni del Codice Etico sia ascrivibile a un membro dell'OdV, gli altri membri informano senza indugio il CdA e la Direzione.

Il CdA promuove l'istruttoria del caso e le opportune ulteriori indagini. Eventualmente il CdA contesta la violazione al membro dell'OdV e adotta i provvedimenti opportuni.