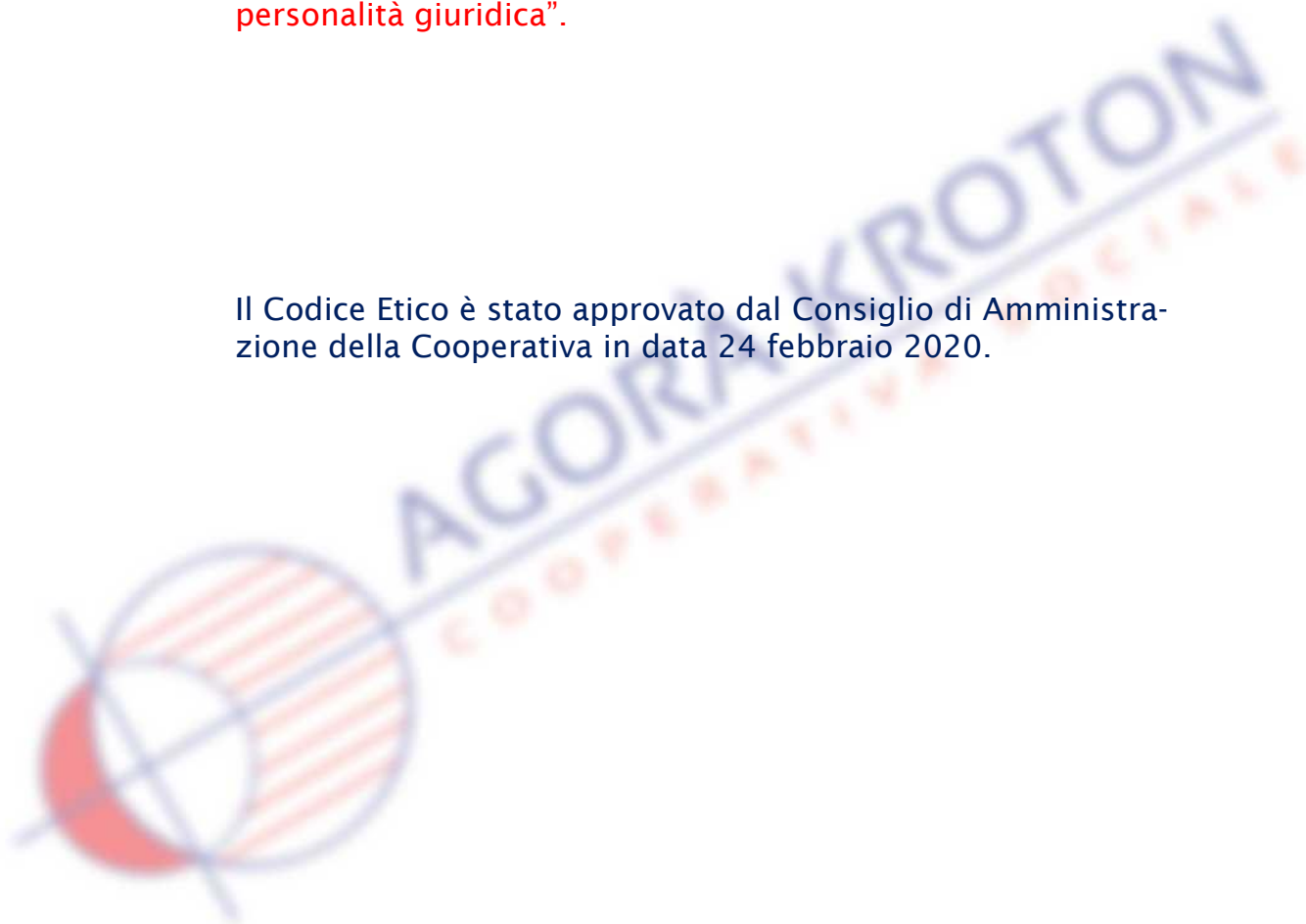


Agorà Kroton Soc. Coop. Sociale Onlus

CODICE ETICO

Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n° 231
“Disciplina della responsabilità amministrativa
delle persone giuridiche, delle società e
delle associazioni anche prive di
personalità giuridica”.

Il Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa in data 24 febbraio 2020.



INDICE

0. DEFINIZIONI	3
1. PREMESSA	4
2. LA NOSTRA VISION	5
3. LA NOSTRA MISSION	5
4. AMBITO DI APPLICAZIONE	6
5. PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO	6
6. IMPEGNI	8
7. OBBLIGHI PER DIPENDENTI E COLLABORATORI	9
7.1. ULTERIORI OBBLIGHI PER I RESPONSABILI	9
7.2. VALENZA DEL CODICE NEI CONFRONTI DI TERZI	9
8. STRUTTURE DI RIFERIMENTO, ATTUAZIONE E CONTROLLO	10
9. VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE	10
10. COMPORTAMENTO NELLE ATTIVITÀ DI IMPRESA	10
11. RAPPORTI CON I CLIENTI/COMMITTENTI	12
12. RAPPORTO CON GLI UTENTI	12
13. RAPPORTI CON I FORNITORI	13
14. TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ	13
15. CONTROLLI INTERNI	14
16. POLITICHE DEL PERSONALE	14
16.1. MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO	15
16.2. ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI	15
16.3. FUMO	15
16.4. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	15
17. UTILIZZO DEI BENI DELLA COOPERATIVA	16
18. RISERVATEZZA	16
19. RAPPORTI CON L'ESTERNO	17
19.1. RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI PUBBLICHE	17
19.2. RAPPORTI CON GLI ENTI FINANZIATORI	17
19.3. RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI	17
19.4. RAPPORTI CON I MASS-MEDIA	17
19.5. ILLUSTRAZIONE DI OBIETTIVI, ATTIVITÀ, RISULTATI E PUNTI DI VISTA DELLA COOPERATIVA	18

0. DEFINIZIONI

- COOPERATIVA è la Agorà Kroton Soc. Coop. Sociale Onlus con sede legale in via Spiaggia delle Forche, 25 Crotona.
- CARTA DEI SERVIZI è il documento in cui sono descritti i servizi offerti dalla Cooperativa e le modalità di erogazione delle prestazioni.
- CODICE ETICO è il documento ufficiale tramite cui la Cooperativa esprime formalmente i propri valori e principi, individua i diritti, i doveri e le responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, utenti, clienti, soci, la pubblica amministrazione e in senso lato tutti i soggetti coinvolti, direttamente e/o indirettamente nelle attività della Cooperativa). Il Codice etico è parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo.
- DECRETO è il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e le successive integrazioni/modifiche.
- DESTINATARI del Codice etico sono i dipendenti della Cooperativa indipendentemente dalla loro funzione e qualifica, nonché tutti i soggetti che, operando secondo qualsiasi modalità prevista dalla normativa in vigore, erogano prestazioni in forma coordinata e continuativa nell'interesse della Cooperativa.
- ENTE si intende qualsiasi persona giuridica alla quale si applicano pienamente le disposizioni di cui al Decreto.
- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (MODELLO) è il sistema di autodisciplina aziendale adottato dalla Cooperativa, la cui applicazione è sottoposta al controllo di un Organismo di vigilanza. Il Modello contiene le procedure dirette alla prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 nel rispetto dei valori e dei principi enunciati nel Codice etico.
- ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV) è l'organo che, munito di autonomia ed indipendenza rispetto all'organo di gestione della Cooperativa, vigila sull'efficacia e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo.
- TERZI ogni persona, fisica o giuridica, tenuta ad una o più prestazioni in favore della Cooperativa o che comunque intrattiene rapporti con esso senza essere qualificabile come Destinatario.
- UTENTE ogni persona, fisica o giuridica, che fruisce dei servizi erogati dalla Cooperativa.
- MISSION di un'organizzazione è il suo scopo ultimo, la giustificazione stessa della sua esistenza e al tempo stesso ciò che la contraddistingue da tutte le altre. A differenza della Vision, la Mission SI focalizza più sul presente e fornisce una guida operativa.
- VISION è la proiezione di uno scenario futuro che rispecchia gli ideali, i valori e le aspirazioni di chi fissa gli obiettivi, stimolando così l'azione dei componenti dell'organizzazione.

1. PREMESSA

Il Codice etico ha lo scopo di individuare i valori sui quali si basa l'azione della Cooperativa evidenziando l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dei soggetti destinatari del Codice stesso. In questo senso il Codice etico esprime l'impegno umano che, sin dalla sua fondazione, caratterizza l'attività sociale della Cooperativa e costituisce parte integrante del proprio Modello di organizzazione gestione e controllo.

Il Codice Etico è stato elaborato per assicurare che i valori etici fondamentali della Cooperativa siano chiaramente definiti e costituiscano lo standard di comportamento di tutti i suoi Collaboratori nella conduzione degli affari e delle loro attività.

Pertanto, la Cooperativa si impegna a diffondere la conoscenza dei valori e dei principi aziendali all'interno e all'esterno dell'organizzazione e ad istituire, implementare e mantenere aggiornate adeguate procedure di controllo, in particolare ispirandosi alle linee guida del D.Lgs. 231/2001.

La Cooperativa non ha scopo di lucro; il suo fine è il perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'interazione sociale dei cittadini.

La Cooperativa si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce.

Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, la democraticità, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli, lo spirito comunitario, il legame con il territorio, un equilibrato rapporto con lo Stato e le istituzioni pubbliche nel rispetto della vision e della mission della cooperativa.

La Cooperativa, per poter curare nel miglior modo gli interessi dei soci e della collettività, deve cooperare attivamente, in tutti i modi possibili, con altri enti cooperativi, imprese sociali e organismi del Terzo Settore, su scala locale, nazionale e internazionale.

La Cooperativa intende realizzare i propri scopi sociali anche mediante il coinvolgimento delle risorse vive della comunità, dei volontari, dei fruitori dei servizi ed enti con finalità di solidarietà sociale, attuando in questo modo - grazie all'apporto dei soci lavoratori - l'autogestione responsabile dell'impresa.

La Cooperativa si propone pertanto di svolgere in modo organizzato, in uno spirito solidale e senza fini di lucro, qualsiasi attività inerente alla educazione, alla qualificazione morale, culturale, professionale e materiale, nonché all'inserimento sociale di chiunque, adulto o minore, disabile sia fisico che psichico, tossicodipendente, alcolista, carcerato, disadattato etc. si trovi in uno stato di indigenza e di bisogno o di emarginazione in genere e che liberamente chiede di usufruirne. Ciò attraverso l'utilizzo ottimale e la stabile organizzazione delle risorse morali, fisiche e materiali dei soci e dei terzi, che a qualsiasi titolo, professionale, di volontariato, o quali utenti, partecipano, nelle diverse forme, alla attività ed alla gestione della Cooperativa.

Per la pluralità delle situazioni in cui la Cooperativa si trova ad operare, è importante definire con chiarezza l'insieme dei valori che la Cooperativa riconosce, accetta e condivide

Per questa ragione è stato predisposto il presente Codice, la cui osservanza

da parte dei dipendenti e dei collaboratori della Cooperativa è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione aziendale, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell'impresa.

I dipendenti e i collaboratori della Cooperativa, oltre che adempiere ai doveri generali di lealtà, di correttezza, di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quelle aziendali, rispettare le regole e attenersi ai precetti del Codice, la cui osservanza è richiesta anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice Civile e della Legge 300/1970.

La Cooperativa si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Codice nei confronti dei dipendenti e dei collaboratori. Ciascun dipendente è tenuto a conoscere il Codice, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalarne eventuali carenze. Ogni comportamento contrario alla lettera e allo spirito del Codice sarà sanzionato in conformità con quanto previsto dal Codice medesimo.

La Direzione di Agorà Kroton vigilerà con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, eventualmente, anche con azioni correttive.

Il Codice è portato a conoscenza di coloro con i quali la Cooperativa intrattiene relazioni per il conseguimento dell'oggetto sociale.

Il Codice sarà aggiornato ogniqualvolta se ne ravvedesse la necessità e comunque almeno in occasione di:

1. Modifiche organizzative.
2. Variazione delle attività e dei servizi forniti.
3. Introduzione di nuovi reati ai quali possa essere associata la responsabilità dell'ente ai sensi del D.lgs 231.2001.

2. LA NOSTRA VISION

Nel rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo e avendo come principio cardine la centralità della persona e la sua dignità, la Cooperativa ispira la propria azione ai bisogni che esprime varie e diverse richieste di aiuto. Le azioni di tutela, assistenza e accompagnamento volgono alla ricerca della soluzione del problema e non alla sola assistenza. Tale visione proietta la Cooperativa in una progettazione che miri a non sostituirsi alla persona ma accompagnarla verso la ricerca e la risoluzione del problema, incentivando gli Enti nella promozione verso politiche dell'agio e del ben-essere, spesso disattese.

“Essere noi con gli altri” mirando alla continua ricerca di un disagio sociale da alleviare con risposte semplici, efficaci e basate sulla persona, questa è la Cooperativa.

3. LA NOSTRA MISSION

Promuovere prestazioni assistenziali dirette al superamento di fenomeni di disagio sociale che parte dal riconoscimento alla persona della propria centralità, la capacità di trovare le soluzioni al proprio disagio e garantendone la dignità. Il tutto attraverso l'utilizzo di metodologie e strumenti tipiche delle Relazioni di Aiuto.

La Cooperativa agisce mediante uno sviluppo dialogico delle tematiche di convivenza, a fronte di una costante diversificazione della società,

supportando così le debolezze per l'emersione di nuove capacità.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE

L'integrità morale, espressa nei principi contenuti nel Codice Etico, è un dovere costante di tutti coloro che lavorano per Agorà Kroton e caratterizza i comportamenti di tutta la loro organizzazione.

Le norme del Codice si applicano senza eccezione ai dipendenti e a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali; in particolare il Codice è volto a regolare i comportamenti dei Soggetti Destinatari, individuati nei membri dei Consigli di Amministrazione (inclusi il Presidente), nonché in tutti i dirigenti, funzionari e dipendenti della Società, oltre ai collaboratori e professionisti esterni che agiscono in nome e/o per conto della società stessa.

I responsabili di Agorà Kroton sono tenuti a osservare i contenuti del Codice nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, gestionali e tecnologici delle imprese, nonché il benessere di lungo termine per i dipendenti e per la collettività.

I componenti del Consiglio di Amministrazione nel fissare gli obiettivi di impresa si ispirano anche ai principi del Codice.

Compete, in primo luogo, ai dirigenti dare concretezza ai valori e ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo.

I dipendenti ed i collaboratori di Agorà Kroton, nel già dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, adegueranno le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dal Codice.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dai dipendenti, dai collaboratori e dai partner nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e verità nei riscontri contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Agorà Kroton, attraverso i suoi dipendenti e collaboratori, coopera attivamente e pienamente con le Autorità. Tutte le attività in azienda devono essere svolte con impegno e rigore professionale. Ciascun dipendente e collaboratore deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio aziendale. I rapporti tra il personale, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Per la piena osservanza del Codice ciascun dipendente e collaboratore potrà rivolgersi, oltre che ai propri superiori, direttamente alle specifiche funzioni interne a ciò deputate.

I comportamenti regolati dal Codice valgono anche quando Agorà Kroton opera in associazione con altre imprese (ATS).

5. PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

Legalità: con l'adozione del Codice etico, la Cooperativa si impegna a rispettare, nello svolgimento di tutte le proprie attività, le leggi internazionali, nazionali e regionali in vigore in Italia senza nessuna deroga derivante da proprie convinzioni personali.

Qualora la Cooperativa decidesse, tramite decisione assembleare, di non condividere una normativa emanata al livello internazionale, nazionale e regionale, potrà attivare forme di obiezione e campagne di sensibilizzazione.

Nella convinzione che, pur nel rispetto del principio della legalità, oltre alle competenze tecnico-professionali, in considerazione della funzione sociale svolta dalla Cooperativa sia centrale per gli operatori la coscienza delle proprie responsabilità etiche, la Cooperativa s'impegna a far sì che la propria attività sia uniformata ai seguenti principi:

Principi costituzionali: la Cooperativa ispira la sua azione ai principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana del 1948 ed ai diritti e doveri in essa contenuti, ed in particolare:

- Democraticità
- Sovranità popolare
- Inviolabilità dei diritti
- Uguaglianza formale ed uguaglianza sostanziale
- Diritto al lavoro
- Riconoscimento delle autonomie locali
- Libertà religiosa
- Libertà di associazione
- Libertà di espressione del proprio pensiero
- Libertà di movimento
- Sviluppo della cultura, della tutela ambientale e del patrimonio storico ed artistico
- Ripudio della guerra come strumento di offesa
- Tutela della salute
- Principio di umanità e rieducatività della pena

Tutela dei diritti dei bambini: la Cooperativa si ispira alla Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia (1989) e alla Legge italiana contro la prostituzione minorile (2006).

Interculturalità e rispetto delle culture e costumi: la Cooperativa opera con rispetto della cultura locale, favorendo il dialogo interculturale e promuovendo i diritti e la dignità della persona, come previsto dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite adottata il 10 dicembre 1948.

Ripudio della violenza contro le donne e lo sfruttamento sessuale dei minori: la Cooperativa si ispira alla Dichiarazione delle Nazioni Unite sull'eliminazione della violenza contro le donne del 1993 in cui si denunciano le pratiche tradizionali e moderne che sfruttano le donne e le bambine per scopi sessuali e di altro genere.

Ripudio contro il lavoro minorile: la Cooperativa si ispira alla Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del lavoro del 1973 che determina l'età lavorativa minima (non inferiore ai 15 anni) e la Convenzione del 1999 (in fase di ratifica da parte dell'Italia) in cui vengono dettate le linee guida per

la prevenzione e l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile.

Rispetto della dignità della persona: l'operato dei Destinatari ha come centro d'interesse gli Utenti, promuovendo e difendendo i diritti dei più deboli, appartengano essi a qualsiasi cultura, religione, etnia, genere o altro tipo di minoranza.

Centralità della persona: la Cooperativa pone al centro del proprio operato l'Utente nella sua personalità, considerato come individuo unico dotato di bisogni, aspirazioni, propensioni.

Rispetto reciproco: tutte le attività della Cooperativa vengono svolte nel rispetto reciproco, la Cooperativa si impegna al rispetto della libertà di coscienza degli Utenti richiedendo ad essi di accettare e rispettare l'identità propria della Cooperativa.

Trasparenza: la Cooperativa si impegna, nei rapporti di qualsiasi natura e verso qualsiasi "portatore di interesse", a far sì che ogni operazione e transazione sia correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua, rispettando al contempo gli obblighi derivanti dalla normativa vigente in materia di trattamento dei dati riservati.

Sicurezza: la Cooperativa si impegna a garantire la sicurezza all'interno dei servizi sia per gli operatori che per gli utenti. Per questo motivo potrà chiedere ai destinatari di sottoporsi a dei test che possano verificare l'attitudine psico-fisica a svolgere la mansione prevista

Imparzialità: la Cooperativa basa i propri rapporti verso l'esterno sulla totale assenza di discriminazioni in merito a sesso, condizione sociale, etnia di appartenenza, religione, convinzioni ideologiche e politiche.

Verificabilità: tutte le attività della Cooperativa vengono adeguatamente registrate in maniera da consentire la verifica dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento.

6. IMPEGNI

La Cooperativa assicura attraverso l'Organismo di Vigilanza e Controllo (O.d.V.) ex D.Lgs. 231/01:

- la massima diffusione del Codice presso i dipendenti, i collaboratori e presso partner e fornitori;
- l'approfondimento e l'aggiornamento del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative di rilevanza per il Codice stesso;
- la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice;
- lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice o di riferimento;
- la valutazione dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie;
- che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver

fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle norme di riferimento.

7. OBBLIGHI PER DIPENDENTI E COLLABORATORI

Ad ogni dipendente viene chiesta la conoscenza delle norme contenute nel Codice e delle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione.

I Dipendenti della Cooperativa hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali norme;
- rivolgersi ai propri superiori e/o all'O.d.V. in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori e/o all'O.d.V. qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni; o qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni.

In particolare, la convinzione di agire in qualche modo a vantaggio della Cooperativa non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con principi del Codice.

Se dopo la segnalazione della notizia di una possibile violazione il dipendente ritenesse che la questione non sia stata adeguatamente affrontata o di aver subito ritorsioni, potrà rivolgersi all'O.d.V.

Il dipendente non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori o all'O.d.V. stesso.

Le norme di cui sopra hanno valore anche per i collaboratori, che si devono riferire direttamente alla Direzione della Cooperativa o all'O.d.V.

7.1. ULTERIORI OBBLIGHI PER I RESPONSABILI

Ogni Responsabile ha l'obbligo di:

- a) rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i dipendenti e collaboratori;
- b) indirizzare i dipendenti e collaboratori all'osservanza del Codice e sollecitare gli stessi a sollevare problemi e questioni in merito alle norme;
- c) operare affinché i dipendenti e collaboratori comprendano che il rispetto delle norme del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro;
- d) selezionare accuratamente, per quanto di propria competenza, dipendenti e collaboratori esterni per impedire che vengano affidati incarichi a persone che non diano pieno affidamento sul proprio impegno a osservare le norme del Codice;
- e) riferire tempestivamente al proprio superiore e/o all'O.d.V. su proprie rilevazioni nonché su notizie fornite da dipendenti e collaboratori circa possibili casi di violazione delle norme;
- f) adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione;
- g) impedire qualunque tipo di ritorsione.

7.2. VALENZA DEL CODICE NEI CONFRONTI DI TERZI

Nei confronti di terzi, tutti i dipendenti della Cooperativa, in ragione delle loro competenze, si occuperanno di:

- informarli adeguatamente circa gli impegni ed obblighi imposti dal Codice;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

8. STRUTTURE DI RIFERIMENTO, ATTUAZIONE E CONTROLLO

Agorà Kroton ha istituito la funzione di "Organismo di Vigilanza e Controllo" ex D.Lgs 231/01 con, tra gli altri, il compito di:

- a) comunicare le modalità operative della propria funzione (recapito, posta elettronica, etc.);
- b) fissare criteri e procedure intesi a ridurre il rischio di violazione del Codice;
- c) promuovere l'emanazione di linee guida e di procedure operative partecipando con le unità competenti alla loro definizione;
- d) predisporre programmi di comunicazione e di formazione dei dipendenti e collaboratori finalizzati alla migliore conoscenza degli obiettivi del Codice;
- e) promuovere e verificare la conoscenza del Codice, all'interno e all'esterno dell'azienda, e la sua attuazione;
- f) esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune;
- g) comunicare al C.d.A. ed alla Direzione i risultati delle verifiche rilevanti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori;
- h) informare le strutture competenti dei risultati delle verifiche rilevanti per l'assunzione delle misure opportune;
- i) proporre, d'intesa con la Direzione, le iniziative utili per la maggiore diffusione e l'aggiornamento del Codice;

Nello svolgimento dei suoi compiti, l'O.d.V. si può avvalere di strutture competenti interne alla Cooperativa ed esterne qualificate.

9. VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti dell'azienda ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile. L'osservanza delle norme del Codice ha valore anche per i collaboratori essendo richiamato nei contratti di collaborazione stipulati con i medesimi. La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge.

10. COMPORTAMENTO NELLE ATTIVITÀ DI IMPRESA

La Cooperativa nelle attività di impresa si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza ed apertura al mercato.

Ogni operazione e transazione posta in essere a vantaggio di Agorà Kroton o nel suo interesse deve essere ispirata alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale ed alla chiarezza e correttezza dei riscontri contabili, secondo le norme vigenti e le procedure adottate dalla

Cooperativa. Il tutto deve essere, altresì, assoggettabile a verifica.

In nessun caso, la convinzione di agire a vantaggio della Cooperativa giustifica comportamenti in contrasto con i principi del presente Codice, ai quali deve riconoscersi valore prioritario ed assoluto.

I dipendenti della Cooperativa e i collaboratori esterni, le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili alla Cooperativa stessa, dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse di Agorà Kroton nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e enti finanziatori, indipendentemente dalla competitività del mercato e dalla importanza dell'affare trattato.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono proibiti.

La Cooperativa riconosce e rispetta il diritto dei suoi dipendenti a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse aziendale, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti.

In ogni caso, i dipendenti della Cooperativa devono evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi della Cooperativa o che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del Codice.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al superiore. In particolare, tutti i dipendenti della Cooperativa sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza.

A titolo esemplificativo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- interessi economici e finanziari del dipendente e/o della sua famiglia in attività di fornitori, clienti e concorrenti;
- utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi aziendali;
- svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, partner, fornitori, concorrenti;
- accettazione di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la Cooperativa;
- accettazione di regali che possano essere considerati o interpretati come eccedenti le pratiche di cortesia

Non è consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti e benefici materiali di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali o privati, per influenzare o compensare un atto di ufficio.

Amministratori, dipendenti e collaboratori devono quindi escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti a una logica di interesse personale e/o familiare e le mansioni che ricoprono all'interno della Cooperativa, mantenendo una posizione di autonomia e integrità tale da evitare di assumere decisioni o svolgere attività in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi rispetto all'attività della Cooperativa. In caso di violazione, la società provvederà a porre in essere le misure idonee per far cessare la situazione.

Ai collaboratori esterni (compresi consulenti, rappresentanti, intermediari, agenti etc.) viene chiesto di attenersi ai principi contenuti nel Codice. A tale scopo ogni dipendente, in rapporto alle proprie funzioni, si occuperà di:

- osservare i principi e le procedure interne per la selezione e la gestione del rapporto con collaboratori esterni;
- selezionare solo persone e imprese qualificate e con buona reputazione;
- tener conto adeguatamente delle indicazioni di qualunque provenienza circa l'opportunità di utilizzare determinati collaboratori esterni;
- riferire tempestivamente al proprio superiore e/o all'O.d.V. su dubbi in ordine a possibili violazioni del Codice da parte di collaboratori esterni;
- includere nei contratti di collaborazione esterna, quando previsto dalle procedure, l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del Codice.

In ogni caso, il compenso da corrispondere dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti dovranno essere effettuati solo alla controparte contrattuale e nel luogo di residenza di una delle due parti.

11. RAPPORTI CON I CLIENTI/COMMITTENTI

La Cooperativa persegue il proprio valore di impresa sui mercati attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

La Cooperativa riconosce che l'apprezzamento di chi richiede prodotti o servizi è di primaria importanza per il successo d'impresa.

È fatto obbligo ai dipendenti della Cooperativa di:

- osservare le procedure interne (Sistema Qualità per le parti applicabili) per la gestione dei rapporti con i clienti, la fatturazione e l'incasso;
- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, servizi di qualità che soddisfino o superino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni circa i servizi in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere.

12. RAPPORTO CON GLI UTENTI

L'accesso ai servizi erogati dalla Cooperativa avviene secondo le modalità indicate nella Carta dei servizi.

La Cooperativa persegue e mantiene, attraverso l'accreditamento e la certificazione ISO 9001 delle proprie strutture, adeguati standard di qualità delle prestazioni offerte

Qualora richiesto, la Cooperativa esibisce le certificazioni di qualità ed ogni altro atto che attesti l'idoneità della stessa ad operare.

È fatto divieto assoluto ai Destinatari di promettere e svolgere pratiche di favore ad utilità degli Utenti, atte a costituire disparità di trattamento o posizioni di privilegio nell'erogazione delle prestazioni. È inoltre fatto divieto di ospitare, presso le proprie abitazioni, gli utenti che sono inseriti all'interno dei progetti. Qualora si verificasse la necessità, per motivi non prevedibili, di far alloggiare un utente nella propria abitazione, l'operatore dovrà informare tempestivamente il proprio responsabile spiegandone i motivi.

13. RAPPORTI CON I FORNITORI

Nei rapporti di appalto, di approvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi è fatto obbligo ai dipendenti e collaboratori della Cooperativa di:

- a) osservare le procedure interne (Sistema Qualità per le parti applicabili) per la selezione, la gestione dei rapporti con i fornitori ed i pagamenti;
- b) non precludere ad alcun fornitore, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- c) ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei clienti ed utenti di Agorà Kroton in termini di qualità, costo e tempi di consegna/erogazione dei servizi in misura almeno pari alle loro aspettative;
- d) osservare le condizioni contrattualmente previste;
- e) mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

I consulenti, pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, liberi professionisti, che effettuano attività di formazione, assistenza o altri servizi nell'ambito di quelli erogati dalla Cooperativa per conto di della Cooperativa, si conformano a quanto stabilito nelle lettere di incarico, integrate dal Codice Etico richiamato nella formalizzazione dell'incarico.

14. TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ

La trasparenza contabile e la rendicontazione si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun dipendente e collaboratore, per le attività di competenza, è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità e nella rendicontazione.

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

- a) l'agevole registrazione contabile (relativa ad ogni operazione, transazione e pagamento);
- b) la riconducibilità della stessa, quando previsto, nell'ambito della rendicontazione di progetti in modo congruente a quanto ammissibile nei bandi di finanziamento;
- c) l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità (relativamente all'autorizzazione, effettuazione, registrazione e verifica);
- d) la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

È compito di ogni dipendente e collaboratore, per le attività di competenza, far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

I dipendenti e collaboratori della Cooperativa che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano o nelle rendicontazioni sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore, alla Direzione e/o all'O.d.V. Nelle attività connesse alla contabilità ed alla rendicontazione (fatturazione, pagamenti, gestione crediti, ecc.) è fatto obbligo ai dipendenti e

collaboratori della Cooperativa di osservare le procedure interne (Sistema Qualità per quanto applicabili) per le attività afferenti.

15. CONTROLLI INTERNI

È politica aziendale diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. L'attitudine verso i controlli deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza.

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

Nell'ambito delle loro competenze, i dirigenti sono tenuti a essere partecipi del sistema di controllo aziendale e coinvolgere i dipendenti e collaboratori. Ognuno deve sentirsi custode responsabile dei beni aziendali (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta. Nessun dipendente e collaboratore può fare uso improprio dei beni e delle risorse aziendali o permettere ad altri di farlo.

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali, orientate all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza e alla qualità, la Cooperativa attua un modello di organizzazione, gestione e controllo che prevede misure idonee a garantire il rispetto della legge e delle regole di comportamento del Codice, prevenire comportamenti illeciti, scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

16. POLITICHE DEL PERSONALE

Le risorse umane sono elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. La dedizione e la professionalità dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi di impresa.

La Cooperativa si impegna a sviluppare le capacità e le competenze di ciascun dipendente affinché l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale.

La Cooperativa offre a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna. Le funzioni competenti dovranno:

- adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa a un dipendente;
- provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni.

La cooperativa interpreta il proprio ruolo sia nella tutela delle condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, nel rispetto della sua personalità morale, evitando che questa subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

La cooperativa si attende che i dipendenti, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore

e della reputazione di ciascuno. La Cooperativa interviene per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi o diffamatori.

16.1. MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

La Cooperativa esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- la ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

La Cooperativa non ammette le molestie sessuali, intendendo come tali:

- richieste di favori o prestazioni sessuali la cui accettazione risulta determinante per favorire lo sviluppo di carriera all'interno della cooperativa o impedire il demansionamento;
- le proposte di relazioni interpersonali private, condotte nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento, che abbiano la capacità, in relazione alla specificità della situazione, di turbare la serenità del destinatario con obiettive implicazioni sulla sua espressione lavorativa.

16.2. ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI

La Cooperativa richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri. Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

Gli stati di dipendenza cronica da sostanze di tale natura, quando di incidenza sull'ambiente di lavoro, saranno, per i riflessi contrattuali, equiparati ai casi precedenti.

La cooperativa si impegna a favorire le azioni sociali previste in materia dalla contrattazione collettiva.

16.3. FUMO

L'azienda rispetta a tutti gli effetti le prescrizioni contenute nell'articolo 51 della Legge n. 3 del 16/1/2003.

16.4. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Nell'ambito delle proprie attività, La Cooperativa è impegnata a contribuire allo sviluppo e al benessere delle comunità in cui opera perseguendo l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti, dei collaboratori esterni, dei clienti e delle comunità interessate dalle attività stesse e di ridurre l'impatto ambientale.

Le attività della cooperativa sono gestite nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro.

I dipendenti, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti dei colleghi e dei terzi.

17. UTILIZZO DEI BENI DELLA COOPERATIVA

Al fine di tutelare i beni dell'organizzazione, i Destinatari sono tenuti ad operare con diligenza, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per l'utilizzo dei beni, mezzi, strumenti di lavoro della Cooperativa.

In particolare, ogni dipendente, collaboratore deve:

- a) utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni i mezzi e gli strumenti di lavoro a lui affidati;
- b) evitare utilizzi impropri che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, mettere a rischio l'incolumità degli Utenti o essere comunque in contrasto con l'interesse della Cooperativa;
- c) evitare utilizzi impropri dei beni per scopi e fini estranei alle proprie mansioni ed al proprio lavoro.

I Destinatari sono responsabili della protezione delle risorse ad essi affidate ed hanno il dovere di informare tempestivamente la direzione della Cooperativa di eventuali eventi dannosi.

18. RISERVATEZZA

Le attività aziendali richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti ed altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, know-how (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, software, etc.).

Le banche-dati della Cooperativa possono contenere, tra l'altro, dati personali e sensibili protetti dalla normativa a tutela della privacy, dati che anche per accordi negoziali non possono essere resi noti all'esterno, se non quando previsto in sede contrattuale, e dati la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe arrecare danni agli interessi aziendali.

È obbligo di ogni dipendente e collaboratore assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Agorà Kroton si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai dipendenti e collaboratori durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono all'azienda e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore.

Fermo restando il divieto di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio, ogni dipendente e collaboratore della cooperativa dovrà:

- a) acquisire e trattare solo i dati necessari ed opportuni per le finalità della propria attività e in diretta connessione con le sue funzioni;
- b) acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;
- c) conservare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;

- d) comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure prefissate e/o contratti e/o su esplicita autorizzazione delle posizioni superiori e comunque, in ogni caso, dopo essersi assicurato circa la divulgabilità nel caso specifico dei dati;
- e) assicurarsi che non sussistano vincoli assoluti o relativi alla divulgazione delle informazioni riguardanti soggetti terzi collegati da un qualsiasi rapporto alla Cooperativa e, ove ciò fosse indispensabile, ottenere il preventivo consenso;
- f) associare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato ad avervi accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero.

19. RAPPORTI CON L'ESTERNO

19.1. *RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI PUBBLICHE*

I rapporti con le Istituzioni Pubbliche, volti al presidio degli interessi complessivi della Cooperativa e collegati all'attuazione dei suoi programmi, sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità a ciò delegate.

Qualora vi fossero indagini o verifiche da parte della Pubblica Amministrazione, il comportamento della Cooperativa è sempre stato e sarà sempre ispirato ai principi di collaborazione, di non opposizione e trasparenza. È considerata una violazione, oltre che della legge, del presente Codice l'induzione di qualsiasi soggetto, con violenza, minaccia o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci davanti all'autorità giudiziaria.

Omaggi e atti di cortesia e di ospitalità sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere autorizzato dalle persone indicate nella procedura e documentate in modo adeguato.

19.2. *RAPPORTI CON GLI ENTI FINANZIATORI*

I rapporti con gli Enti Finanziatori, volti al presidio degli interessi complessivi della Cooperativa e collegati all'attuazione dei loro programmi, sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità a ciò delegate.

19.3. *RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI*

La Cooperativa non eroga contributi, diretti od indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a normative specifiche.

19.4. *RAPPORTI CON I MASS-MEDIA*

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera e trasparente. La Cooperativa deve presentarsi in modo accurato e omogeneo nella comunicazione con i Mass-Media.

I rapporti con i Mass-Media sono curati dal Presidente e dalle funzioni da quest'ultimo delegate.

I dipendenti non possono fornire informazioni a rappresentanti dei Mass-Media né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione delle funzioni

competenti.

In nessun modo o forma i dipendenti della Cooperativa possono offrire pagamenti, regali o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale di funzioni dei Mass-Media, o che possano ragionevolmente essere interpretati come tali.

19.5. ILLUSTRAZIONE DI OBIETTIVI, ATTIVITÀ, RISULTATI E PUNTI DI VISTA DELLA COOPERATIVA

I dipendenti della Cooperativa chiamati ad illustrare o fornire all'esterno notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e pareri della Cooperativa in occasione di:

- partecipazione a convegni, congressi e seminari;
- redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere;
- partecipazione a pubblici interventi;

sono tenuti ad informare e comunicare nel rispetto dei principi contenuti nel presente Codice Etico.