



CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO AZIENDALE

SOMMARIO

INTRODUZIONE	4
STORIA DEL GRUPPO COOPERATIVO E ATTIVITÀ SVOLTA	4
MISSIONE.....	6
DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	7
STRUTTURA DEL CODICE ETICO	7
I. PRINCIPI DI RIFERIMENTO	9
1.1. RISPETTO DELLA LEGGE	9
1.2. ONESTÀ	10
1.3. TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELLE INFORMAZIONI.....	10
1.4. TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ AZIENDALE.....	10
1.5. RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI	11
1.6. VALORE DELLE RISORSE UMANE, RISPETTO DELLA PERSONA E IMPARZIALITÀ	11
1.7. CORRETTEZZA NELLA GESTIONE SOCIETARIA E NELL'UTILIZZO DELLE RISORSE.....	12
1.8. CURA, BENESSERE E SICUREZZA DEGLI UTENTI.....	12
1.9. VALORIZZAZIONE DEL LAVORO SOCIALE E RISPETTO DEI MINIMI CONTRATTUALI	12
1.10. TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI.....	13
1.11. TUTELA DELL'AMBIENTE	13
II. CRITERI DI CONDOTTA	14
2.1. CRITERI DI CONDOTTA AMMINISTRATIVA.....	14
2.1.1. <i>Tracciabilità delle operazioni</i>	14
2.1.2. <i>Trasparenza contabile e finanziaria</i>	14
2.1.3. <i>Adempimenti tributari</i>	15
2.1.4. <i>Diritto di accesso</i>	15
2.1.5. <i>Rapporti con i soci</i>	15
2.2. CRITERI DI CONDOTTA CON IL PERSONALE ED I COLLABORATORI.....	16
2.2.1. <i>Centralità delle risorse umane e gestione del rapporto di lavoro</i>	16
2.2.2. <i>Doveri delle Risorse Umane</i>	17
2.3. RAPPORTI CON CLIENTI, FORNITORI E APPALTATORI	18
2.4. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	19
2.4.1. <i>Gestione Appalti Pubblici</i>	20
2.5. CRITERI DI CONDOTTA CON LA COLLETTIVITA'.....	21
2.6. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE, SOCIALI E SINDACALI	21
2.7. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I MASS MEDIA E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI	21
III. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	22
3.1. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	22
3.2. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
3.3. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	23
3.4. SEGNALAZIONI DEI PORTATORI DI INTERESSE E WHISTLEBLOWING.....	23
3.5. POLICY DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA IN MATERIA DI TRATTAMENTO DATI PERSONALI	24
3.6. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO.....	24
IV. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	25
4.1. PRINCIPI GENERALI.....	25

4.2 MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI DIPENDENTI CHE NON RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI	26
4.3 MISURE NEI CONFRONTI DI DIRIGENTI	28
4.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	29
4.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	29
4.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOCI.....	29
4.7 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI, AGENTI, CONSULENTI, PARTNER, APPALTATORI E FORNITORI	30

INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico detta le misure che SOLCO CIVITAS intende adottare sotto un profilo etico-comportamentale al fine di adeguare la propria struttura ai requisiti previsti dal D.lgs. 231/2001. Attraverso l'enunciazione di principi etici generali e di regole di comportamento, consente di riconoscere i comportamenti non accettabili. Tale documento introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali verso tutti i soggetti direttamente o indirettamente coinvolti nell'attività del Gruppo Cooperativo con lo scopo di prevenire comportamenti illeciti o irresponsabili da parte di chi opera in nome o per conto della stessa. Tutti i soggetti in posizione apicale, nonché tutti i dipendenti, fornitori, consulenti, collaboratori e, più in generale, tutti i terzi che entrano in rapporto con SOLCO CIVITAS, sono chiamati al rispetto dei principi e dei valori del Codice Etico e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine del Gruppo Cooperativo, che riconosce primaria importanza al rispetto di principi fondamentali quali l'onestà, l'integrità morale, la correttezza e la trasparenza nel perseguimento degli obiettivi aziendali.

Il Codice Etico non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale di lavoro in essere.

Nell'ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico costituisce (ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231 del 2001, ed in conformità alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001" emanate da Confcooperative del 2021) uno dei presupposti del Modello di organizzazione, gestione e controllo di SOLCO CIVITAS e del sistema sanzionatorio ivi previsto.

SOLCO CIVITAS vigila sull'effettiva osservanza del Codice, coadiuvata dall'Organismo di Vigilanza, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo e garantendo la trasparenza delle condotte poste in essere oltre che, ove necessario, la repressione di eventuali violazioni del Codice medesimo.

Storia del Gruppo Cooperativo e attività svolta

Solco Civitas Gruppo Cooperativo Sociale Bologna-Imola S.c.s. (di seguito anche "Solco Civitas" o "la Società") affonda le sue radici nella Cooperativa A.TL.AS (Avventura, Tempo Libero e Assistenza Sociale) nata nel 1985 da un gruppo di giovani impegnati nell'associazionismo scout cattolico per svolgere attività socio-educative e

socio-assistenziali in diverse aree di intervento, a favore di minori, adolescenti, disabili, portatori di handicap e successivamente anche ad ex-degenti dell'ospedale psichiatrico Osservanza. Nel 1991 con l'approvazione della Legge 381 si trasforma in cooperativa sociale.

Da allora, seguendo le evoluzioni del welfare territoriale, la cooperativa sociale A.TL.AS ha promosso nel 1996 la costituzione di un Consorzio aggregando altre cooperative sociali che si occupavano di gestione di servizi socio sanitari ed educativi (Ida Poli e Imola Solidarietà) e di inserimenti lavorativi (Giovani Rilegatori), con lo scopo di raggiungere un maggiore coordinamento tecnico formativo, uno sviluppo integrato dei servizi e un interlocutore unico e autorevole verso gli enti pubblici e la cittadinanza mantenendo contemporaneamente un forte legame sociale attraverso le singole cooperative.

Nel 2011 il Consorzio Solcolmola si trasforma in Gruppo Cooperativo Sociale per poter affrontare le nuove sfide del welfare, con una sempre maggior capacità di investimento da un lato e di flessibilità e adattabilità dall'altro, assumendo su di sé la direzione e il coordinamento delle attività di impresa delle cooperative socie: SolcoProssimo, che ha riunito tutte le attività specifiche della filiera sociale e di sostegno alle famiglie, SolcoSalute, specializzata nell'erogare servizi di natura sanitaria e socio-sanitaria, e SolcoTalent, che riunisce le competenze e le professionalità legate all'area dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Il 3 dicembre 2020, dalla fusione tra Solco Imola e Consorzio Solco Insieme Bologna, è nato Solco Civitas, il Gruppo cooperativo sociale dell'area metropolitana di Bologna che riunisce 9 cooperative sociali e un valore di produzione aggregato che supera i 35 milioni di euro. La nascita di Solco Civitas (aderente a Confcooperative) arriva dopo 7 anni di stretta collaborazione tra i due soggetti fondatori e propone un nuovo interlocutore di primo piano nell'ambito dei servizi alla persona e del welfare comunitario, forte di una presenza capillare su tutto il territorio metropolitano.

Del Gruppo cooperativo, che opera attraverso cooperative caratterizzate da una precisa identità territoriale e comunitaria fanno parte: Solco Salute, Solco Prossimo e Solco Talent (area imolese); Solco Ida Poli (area pianura), Solco Dai Crocicchi (area Bologna Città), Welfare Bologna (gestione poliambulatorio Castellano) e Solco Libertas (area Bologna sud e Appennino).

Tra le modifiche statutarie, importante è anche l'ampliamento dell'oggetto sociale, esteso alla produzione e vendita di vari prodotti e servizi: da quelli realizzati nei Laboratori "Filalalana" e "La Vergata", ad altre potenziali tipologie, in vista dell'avvio del "ramo B" della cooperativa finalizzato all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (L. 381/91, art. 1, c. 1, lett. b).

Missione

Comunità, identità, territorio e partecipazione sono le parole chiave attorno alle quali si sviluppa la missione del Gruppo Cooperativo Solco Civitas:

Comunità

Il Gruppo Cooperativo Sociale Solco Civitas è un'impresa sociale di comunità a rete che opera nel territorio del circondario imolese per lo sviluppo e la realizzazione di un Welfare di Comunità solidaristico, responsabile e partecipato attraverso la promozione e lo sviluppo delle cooperative aderenti, di tutti i soci e offrendo supporto consulenziale ad altre cooperative del territorio.

Identità

Solco Civitas progetta e realizza servizi socio-educativi, assistenziali, sanitari e inserimenti lavorativi, al fine di "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini" (L.381/91 art.1) ispirandosi ai principi del Movimento Cooperativo Mondiale e della dottrina sociale della Chiesa. Promuovere il coinvolgimento degli operatori favorendo iniziative atte alla condivisione delle scelte strategiche e organizzative della cooperativa. Promuovere altresì il benessere degli operatori mantenendo il livello occupazionale, con particolare attenzione al personale femminile e garantendo l'applicazione del contratto collettivo nazionale.

Territorio e appartenenza

Da più di 30 anni Solco Civitas lavora a stretto contatto con i bisogni e le necessità specifiche del territorio di appartenenza, pronta a plasmare e "cucire su misura" i servizi offerti, sulla base dell'ascolto attivo delle esigenze di comunità in continuo mutamento, e forti di un consolidato intreccio di relazioni di fiducia e scambio con le realtà locali.

Partecipazione

Nell'operare quotidiano Solco Civitas pone al centro le persone, le famiglie, la comunità quali soggetti di cittadinanza attiva mutualistica e solidale; la società si pone in un'ottica multistakeholder coinvolgendo, oltre ai soci lavoratori, anche fruitori, volontari, sovventori che sono la base societaria del consorzio e delle cooperative. In questo modo contribuisce alla valorizzazione del capitale sociale della comunità locale, intessendo relazioni e lavorando in rete con i singoli cittadini, enti pubblici, imprese profit e non profit, associazioni di promozione sociale e di volontariato. Solco Civitas si impegna a perseguire la valorizzazione dei propri soci lavoratori e di tutte le risorse umane impiegate nelle cooperative del Gruppo, promuovendone lo sviluppo, la crescita professionale, la formazione continua, il senso di appartenenza e l'autoimprenditorialità.

Destinatari e ambito di applicazione del Codice Etico e di Comportamento

I destinatari del presente Codice sono tutti i dipendenti, soci, collaboratori, fornitori e amministratori della Società, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con Solco Civitas.

A fronte di ciò, Solco Civitas promuove la più ampia diffusione del Codice presso tutti i soggetti interessati, la corretta interpretazione dei suoi contenuti, e fornisce gli strumenti più adeguati per favorirne l'applicazione.

Solco Civitas mette in atto, inoltre, le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice stesso. A questo scopo è stato individuato un apposito Organismo di Controllo, Organismo di Vigilanza, con il compito, tra gli altri, di vigilare sull'applicazione del Codice etico e di comportamento. Per ottenere una massima diffusione del presente Codice etico e di Comportamento a tutti i soggetti interessati, esso è pubblicato sul sito internet.

Struttura del Codice Etico

Il presente Codice Etico è costituito:

- dai principi etici generali, che definiscono i valori di riferimento a cui si ispira Solco Civitas.

-
- dai criteri di condotta, che descrivono i comportamenti conformi ai suddetti principi che ciascuna figura appartenente alla Società, o che collabori a qualsiasi titolo con essa, deve tenere;
 - dal sistema di controllo ed attuazione, che disciplina le modalità di attuazione che delineano il sistema di controllo per la corretta applicazione del Codice etico e di comportamento e per il suo continuo miglioramento;
 - Dal sistema disciplinare e sanzionatorio stabilito per garantire l'effettività del Codice etico e di comportamento.

I. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

1.1. Rispetto della legge

SOLCO CIVITAS considera il rispetto della “legge” come requisito imprescindibile delle proprie attività. A tal proposito esige dai propri soci, amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori, e da chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto di tutte le norme vigenti relative alla legislazione nazionale, comunitaria e internazionale. Stesso obbligo di rispetto riguarda i principi di natura etica e deontologica, gli atti amministrativi degli enti territoriali, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, ed il presente Codice Etico e di comportamento.

Le principali norme di riferimento per SOLCO CIVITAS sono:

- L. 381/1991 (Disciplina delle cooperative sociali)L. 142/2001 (Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore)
- D. Lgs. 117/2017 (Codice del terzo settore)
- Decreto Legislativo 231/2001;
- Norme in materia di igiene e sicurezza alimentare e correlate;
- Decreto Legislativo 50/2016 e ss.mm. (TU Appalti Pubblici);
- Decreto Legislativo 81/2008 e ss.mm. (Sicurezza sul lavoro);
- Decreto Legislativo 152/2006 e ss.mm. (TU Ambiente);
- Decreto Legislativo 196/2003 ss.mm.ii. e Reg. UE 2016/679 (Tutela Privacy);
- Decreto Legislativo 231/2007 (Disciplina antiriciclaggio e lotta al finanziamento del terrorismo);
- Decreto Legislativo n. 74/2000 e ss.mm. (Disciplina in materia di reati tributari);
- Decreto Legislativo n. 14/2019 (Codice della crisi di impresa e dell’insolvenza);
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza, c.d. “Whistleblowing”);
- Norme relative agli adempimenti generali in materia di lavoro;
- Principi contabili nazionali e internazionali;
- Principi di buona gestione societaria;
- Principi nazionali ed europei in materia di concorrenza leale;

- Statuto di SOLCO CIVITAS;
- Regolamenti aziendali;
- Procedure aziendali;
- Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili. regolamenti aziendali in quanto attuazione di obblighi normativi.

1.2. Onestà

I destinatari del presente documento devono tenere comportamenti improntati al rispetto del principio fondamentale di onestà nel perseguimento degli obiettivi aziendali e in tutti i rapporti con i portatori di interesse. Il perseguimento dell'interesse della Società in nessun caso può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta. Per tale ragione viene rifiutata qualsiasi forma di beneficio o regalo, ricevuto od offerto, che possa essere inteso come strumento volto ad influire sull'indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte.

1.3. Trasparenza e completezza delle informazioni

SOLCO CIVITAS riconosce il valore fondamentale della corretta informazione nel rapporto con i diversi portatori di interesse in ordine ai fatti concernenti la gestione societaria e contabile e in alcun modo giustifica azioni di coloro i quali lavorano con o per la Società finalizzate ad impedire il controllo di enti o autorità preposte. SOLCO CIVITAS assicura informazioni trasparenti, ovverosia chiare, complete e pertinenti, in modo che ciascuno possa assumere decisioni autonome e consapevoli oltre che verificare la coerenza tra obiettivi dichiarati e risultati conseguiti ed evitando situazioni ingannevoli nelle operazioni compiute per conto di SOLCO CIVITAS.

1.4. Trasparenza della contabilità aziendale

SOLCO CIVITAS promuove la massima trasparenza, affidabilità e integrità delle informazioni inerenti alla contabilità aziendale. Il presente Codice prevede che ogni operazione e transazione sia correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Tutte le azioni ed operazioni della Società prevedono una registrazione adeguata e la possibilità di verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione è richiesto un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli

che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa. SOLCO CIVITAS si impegna a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che i portatori d'interesse siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze che ne possono derivare, in merito alle relazioni con la il Gruppo Cooperativo stesso.

1.5. Riservatezza delle informazioni

SOLCO CIVITAS 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.

Tutte le informazioni a disposizione della Società vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della tutela dei dati personali dei soggetti interessati alla luce del D.lgs. 196/2003 e del Reg. UE 679/2016 (GDPR). SOLCO CIVITAS garantisce quotidianamente la tutela, l'integrità e la riservatezza dei dati personali gestiti dalla Società mettendo in atto misure tecniche e organizzative ritenute idonee, ai sensi dell'art. 32, GDPR, alla prevenzione di episodi di danneggiamento, perdita e/o distruzione dei dati personali.

Il personale 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.

1.6. Valore delle risorse umane, rispetto della persona e imparzialità

SOLCO CIVITAS assicura il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona e il rispetto della dimensione di relazione con gli altri; promuove e tutela il valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio delle competenze possedute dai propri dipendenti e collaboratori. SOLCO CIVITAS non ammette discriminazioni nei confronti di alcun individuo per razza, colore della pelle, età, paese d'origine, credo religioso, sesso, orientamento sessuale, identità sessuale, espressione individuale, opinioni politiche, condizione di invalidità o qualsiasi altra categoria protetta dalla legge o su qualsiasi altro fattore. SOLCO CIVITAS opera, inoltre, con imparzialità, evitando in ogni circostanza trattamenti di favore. Al fine di garantire la piena attuazione di tale principio di imparzialità, il Gruppo Cooperativo non ammette

alcuna forma di regalo od omaggio che possa essere intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque finalizzata ad ottenere trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività della Società.

1.7. Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse

SOLCO CIVITAS persegue il proprio oggetto sociale nel rispetto della legge, 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.

1.8. Cura, benessere e sicurezza degli utenti

SOLCO CIVITAS in ogni proprio intervento pone massima cura al benessere e ai bisogni delle persone assistite, delle famiglie e delle comunità di appartenenza.

Pone attenzione a fornire strumenti utili al cambiamento, alla crescita personale e alla qualità di vita, senza sostituirsi ad esse, ma rendendole soggetti attivi e capaci di autodeterminazione nella costruzione del proprio progetto di vita.

SOLCO CIVITAS tutela la sicurezza dell'utente attraverso la predisposizione di ambienti e strumenti secondo le prescrizioni delle normative vigenti e improntando le attività in modo da ridurre e prevenire potenziali situazioni di rischio.

1.9. Valorizzazione del lavoro sociale e rispetto dei minimi contrattuali

SOLCO CIVITAS si adopera al fine di valorizzare e promuovere il riconoscimento sociale, economico e culturale delle professioni sociali, educative, socio-sanitarie impiegate nei propri servizi ed attività, non adeguatamente riconosciute ed incentivate nel panorama socio-economico attuale.

Nella partecipazione a gare d'appalto, bandi pubblici, formulazione di offerte e preventivi a privati ed enti, garantisce la piena applicazione del CCNL delle cooperative sociali e il rispetto dei costi del lavoro così come pattuiti dalle parti sociali e riconosciuti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali nelle Tabelle ministeriali relative al CCNL.

1.10. Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

Nello svolgimento della propria attività, SOLCO CIVITAS si impegna a garantire ambienti di lavoro sicuri e salubri nel rispetto del D.lgs. 81/2008 e delle normative e regolamentazioni relative alla sicurezza, alla salute e all'ambiente. Ogni destinatario di tale Codice è tenuto dunque a rispettare tutte le regole e le procedure di sicurezza.

1.11. Tutela dell'ambiente

SOLCO CIVITAS orienta le proprie scelte in modo da garantire la compatibilità tra il perseguimento dei propri fini sociali e le esigenze ambientali, rifiutando comportamenti che si discostino dal principio della salvaguardia dell'ambiente. SOLCO CIVITAS si impegna ad operare nel rispetto delle normative che regolano la materia e a limitare l'impatto ambientale delle proprie attività.

II. CRITERI DI CONDOTTA

2.1. CRITERI DI CONDOTTA AMMINISTRATIVA

2.1.1. Tracciabilità delle operazioni

Tutte le azioni e le operazioni della Società devono essere correttamente registrate e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento in modo tale da garantirne l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione.

SOLCO CIVITAS provvede pertanto all'adozione di un adeguato e rigoroso sistema di archiviazione dei documenti che rispetti i requisiti di veridicità, accessibilità e completezza.

2.1.2. Trasparenza contabile e finanziaria

SOLCO CIVITAS agisce nel pieno rispetto dei principi previsti dalla normativa vigente sui dati contabili delle società, con particolare riguardo alla trasparenza, alla completezza e alla veridicità delle informazioni contenute nei registri contabili.

Gli Amministratori e le figure apicali sono responsabili del rispetto dei suddetti principi. Gli Amministratori e tutti i soggetti coinvolti nelle attività di formazione del bilancio sono tenuti al rispetto delle norme, anche regolamentari, inerenti la veridicità e la chiarezza dei dati e delle valutazioni.

Le suddette figure sono tenute, inoltre, a prestare la massima e pronta collaborazione a tutti gli organismi di controllo che dovessero richiedere informazioni e documentazione circa l'amministrazione della Società.

Per ogni operazione deve essere conservata un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità, la ricostruzione accurata dell'operazione, consentendo così di ridurre la probabilità di errori interpretativi.

SOLCO CIVITAS condanna qualsiasi forma di riciclaggio o autoriciclaggio e/o condotta tesa a ostacolare l'identificazione di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita e si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio. È vietato ricevere, acquistare, occultare, reinvestire denaro o cose provenienti da attività delittuose, ovvero compiere su di essi operazioni tese

ad ostacolarne l'identificazione. La Società si impegna a non utilizzare in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto.

2.1.3. Adempimenti tributari

SOLCO CIVITAS si impegna ad effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente e a collaborare, ove previsto, con l'Amministrazione finanziaria. Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale dell'azienda.

2.1.4. Diritto di accesso

Al fine di assicurare la massima trasparenza di ogni procedimento aziendale, deve essere garantito l'accesso ai documenti amministrativi a chiunque ne abbia diritto secondo le modalità previste ai sensi della vigente normativa in materia.

2.1.5. Rapporti con i soci

Il Gruppo Cooperativo SOLCO CIVITAS crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità e la completezza di informazione e tutela il loro interesse nel rispetto della mutualità che gli è propria.

Il Modello organizzativo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 di SOLCO CIVITAS è conforme a quanto previsto dalla legge e, nei confronti dei soci, è principalmente indirizzato a:

- realizzare la massima trasparenza nei confronti dei portatori d'interesse dell'impresa;
- controllare i rischi;
- rispondere alle aspettative legittime dei soci;
- evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori;
- agire con la massima correttezza e trasparenza nei confronti dell'assemblea dei soci;
- garantire un flusso di informazioni continuo e corretto verso il CDA, la Direzione, l'Assemblea dei soci e l'OdV, nonché fra questi stessi organi;
- assicurare il pieno rispetto da parte dei soci della normativa vigente e dei principi contenuti nel presente Codice;

- evitare qualsiasi tipo di condotta volta ad influenzare le decisioni dell'Assemblea dei soci;
- prevenire scorrette informazioni amministrative e finanziarie da parte della struttura nei confronti dei soci.

2.2 CRITERI DI CONDOTTA CON IL PERSONALE ED I COLLABORATORI

2.2.1. Centralità delle risorse umane e gestione del rapporto di lavoro

Conformemente a quanto espresso nei principi generali del presente Codice Etico, SOLCO CIVITAS pone grande attenzione alle Risorse Umane con la consapevolezza che il funzionamento dell'organizzazione e il raggiungimento degli obiettivi dipendono dall'apporto fondamentale di tutto il personale. La ricerca e la selezione del personale è effettuata in base a criteri di oggettività e trasparenza, che garantiscono pari opportunità e impediscono forme di favoritismo. Le assunzioni avvengono con regolare contratto di lavoro nel pieno rispetto delle normative vigenti e del CCNL applicato. SOLCO CIVITAS non tollera alcuna forma di lavoro irregolare, sfruttamento dei minori o di altre classi di lavoratori; la conoscenza di violazione di tali principi autorizza la Società a interrompere qualsiasi relazione commerciale.

Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, senza qualsivoglia forma di abuso.

SOLCO CIVITAS promuove e diffonde in tutte le strutture aziendali la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi, anche attraverso formazione specifica, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori.

Tutti i soci, amministratori, dipendenti e collaboratori sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure di salute e sicurezza previste dalle procedure e dai regolamenti interni.

SOLCO CIVITAS garantisce il corretto trattamento dei dati personali di soci, amministratori, dipendenti, collaboratori e fornitori, adottando gli standard previsti dalla normativa di riferimento.

2.2.2. Doveri delle Risorse Umane

Di primaria importanza per SOLCO CIVITAS è l'agire lealmente, nell'osservanza degli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, di quanto previsto nel presente Codice Etico e nei regolamenti aziendali.

Ogni socio, amministratore, dipendente, collaboratore, fornitore di SOLCO CIVITAS è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi della Società o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico.

Le suddette figure devono, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali siano venute a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al proprio superiore o referente aziendale.

Tutto il personale coinvolto nelle attività di formazione del bilancio o di altri documenti simili deve comportarsi correttamente, prestare la massima collaborazione, garantire la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite, l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni, segnalare i conflitti di interesse e non deve in alcun modo commettere o concorrere con altri a commettere violazioni penali della normativa tributaria (art. 25-quinquiesdecies D.lgs. n. 231/ 2001).

Gli Amministratori ed i loro collaboratori:

- nella redazione del bilancio, di comunicazioni al mercato o di altri documenti simili devono rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria con verità, chiarezza e completezza;
- devono rispettare puntualmente le richieste di informazioni da parte del Collegio sindacale e facilitare in ogni modo lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alla società di revisione;
- presentare all'Assemblea atti e documenti completi e corrispondenti alle registrazioni contabili;
- fornire agli organi di vigilanza informazioni corrette e complete sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria;

- monitorare l'evoluzione del piano normativo di riferimento, effettuato anche con il supporto di consulenti esterni, al fine di garantire l'adeguamento alle nuove leggi in materia fiscale;
- effettuare controlli volti ad assicurare l'accuratezza e la completezza delle informazioni utilizzate per il calcolo delle imposte;
- monitorare costantemente gli adempimenti di legge, al fine di evitare ritardi e imprecisioni nella presentazione di dichiarazioni e/o documenti fiscali;
- controllare la completezza e l'accuratezza delle imposte pagate e i crediti maturati nei confronti dell'erario.

Dovranno essere evitati comportamenti tali da danneggiare i beni della Società, la gestione della stessa, il rapporto delle parti interessate e l'immagine di SOLCO CIVITAS. Tutti coloro i quali operano per conto di SOLCO CIVITAS non sono autorizzati ad offrire, accettare o promettere, per sé o per altri, alcuna forma di dono, compenso, utilità o servizio di qualsiasi natura rivolta ad influenzare o comunque realizzare trattamenti di favore nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni.

In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, sono gestiti solo da Responsabili aziendali autorizzati.

Eventuali sponsorizzazioni, donazioni o elargizioni in beneficenza sono gestite dal Consiglio di Amministrazione, o da soggetti espressamente autorizzati.

2.3. RAPPORTI CON CLIENTI, FORNITORI E APPALTATORI

Per SOLCO CIVITAS professionalità, affidabilità, efficienza, correttezza e serietà sono alla base dell'instaurazione di un valido rapporto con clienti, fornitori, appaltatori e collaboratori esterni.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto avvengono sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza, l'eticità, il rispetto della legge.

L'acquisto di prodotti o di servizi deve in ogni caso risultare conforme ed essere giustificato da concrete e motivate esigenze aziendali, nell'ottica di garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto; SOLCO CIVITAS predispone un'adeguata rintracciabilità delle scelte adottate.

La condivisione del Codice Etico adottato dalla Società rappresenta presupposto necessario per l'instaurazione e il mantenimento del rapporto di fornitura.

È fatto espresso divieto ad ogni socio, amministratore, dipendente, collaboratore, fornitore di SOLCO CIVITAS di richiedere o pretendere dai fornitori favori, doni o altre utilità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento, ancorché finalizzate ad una ottimizzazione del rapporto con la Società. Quanto sopra si applica anche ai rapporti con consulenti esterni, appaltatori ed *outsourcers*.

2.4. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Le relazioni di SOLCO CIVITAS con la Pubblica Amministrazione, con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partner privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel presente Codice e nei protocolli previsti del Modello 231/01, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti. A tal fine, l'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni preposte ed autorizzate che le svolgeranno nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi del presente Codice e nella completa osservanza dei protocolli interni di cui al Modello 231/01.

SOLCO CIVITAS vieta, ai propri dipendenti, collaboratori, soci, amministratori o rappresentanti e, più in generale a tutti coloro che operano nel nell'interesse o in nome e per conto del Gruppo Cooperativo di accettare, promettere od offrire, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego) in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o i dipendenti, in genere, della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Qualsiasi dipendente, collaboratore, socio, amministratore che riceva direttamente o indirettamente richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto di SOLCO CIVITAS o nel contesto dei rapporti con pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, o con soggetti privati, deve

immediatamente riferire all'Organismo di Vigilanza e alla funzione interna competente per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

2.4.1. Gestione Appalti Pubblici

SOLCO CIVITAS nella partecipazione a gare di appalto o negoziazioni per contratti di lavoro e servizi della Pubblica Amministrazione, adotta condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà, e legalità verso l'ente pubblico e gli altri soggetti concorrenti.

Nella gestione e partecipazione ad appalti pubblici la Società opera nel pieno rispetto della normativa vigente.

In particolare, SOLCO CIVITAS si astiene dal tener comportamenti anticoncorrenziali, quali:

- promesse, offerte, dazioni rivolte ai concorrenti al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara, o affinché essi non concorrano, o ritirino l'offerta o presentino offerte palesemente abnormi;
- accordi con i concorrenti volti a condizionare il prezzo di aggiudicazione/negoziazione, o altre condizioni contrattuali;
- offerte con ribassi anomali che, violando i principi etici di valorizzazione del lavoro sociale e di rigoroso rispetto del CCNL e delle corrispondenti Tabelle ministeriali del costo del lavoro, rappresentino forme di concorrenza sleale e, indirettamente, possano configurarsi come incongrue regalie alle stazioni appaltanti.

SOLCO CIVITAS si astiene altresì da qualsiasi offerta, di denaro, utilità, beni di valore, o condizioni di vantaggio anche indiretto ai dipendenti pubblici che promuovono o gestiscono a qualunque titolo appalti o trattative con enti pubblici.

Il personale di SOLCO CIVITAS deputato alla predisposizione della documentazione necessaria per la partecipazione agli appalti pubblici, dovrà:

- trasmettere alle stazioni appaltanti informazioni veritiere;
- garantire la completezza e l'aggiornamento di tali informazioni;
- rispettare, nella trasmissione della documentazione, le tempistiche previste dal Codice degli Appalti e dai bandi pubblici.

In ogni caso SOLCO CIVITAS ed i suoi dipendenti, collaboratori, amministratori e soci, si impegnano a riferire all'OdV qualsiasi notizia di condotte contrarie ai principi sopra

esposti di cui essi vengano a conoscenza, anche se tenuti da eventuali concorrenti e nel rispetto di quanto previsto dal sistema di segnalazioni whistleblowing.

2.5. CRITERI DI CONDOTTA CON LA COLLETTIVITA'

SOLCO CIVITAS è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone attenzione, nel proprio operato, a contemperarne gli interessi.

SOLCO CIVITAS ritiene che il dialogo con i portatori d'interesse sia di importanza strategica per un corretto sviluppo della propria attività e instaura, ove possibile, un canale stabile di dialogo con le associazioni di rappresentanza dei propri portatori d'interesse, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi.

2.6. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE, SOCIALI E SINDACALI

Il Gruppo Cooperativo, nel fornire eventuali contributi a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, adotta procedure e forme documentate, tracciate e conformi alla normativa vigente.

In ogni caso tali contributi sono slegati da qualsiasi interesse, diretto o indiretto, di SOLCO CIVITAS ad ottenere agevolazioni, turbative, trattamenti di favore. In nessun caso i suddetti contributi saranno elargiti in un'ottica di reciprocità, escludendosi dunque ogni forma di scambio politico.

2.7. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I MASS MEDIA E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, con gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti espressamente a ciò delegati e seguono i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e sono volte a favorire la conoscenza delle attività del Gruppo Cooperativo.

III. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

3.1. Sistema di controllo interno

È politica del Gruppo Cooperativo diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'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, proteggere i beni della Società e la salute/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

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 Società;
- la tutela dei beni, materiali e immateriali, della Società;
- l'efficacia e l'efficienza della gestione;
- l'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne.

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

3.2. L'Organismo di Vigilanza

È costituito un Organismo di Vigilanza a cui competono i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico:

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, attraverso l'applicazione di specifici compliance programs, piani di audit interni e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dai portatori di interesse interni ed esterni;
- ricevere e analizzare le segnalazioni di violazione del Codice Etico;

- verificare la fondatezza delle segnalazioni di vigilanza Whistleblowing e assicurare la tutela dei segnalanti nei limiti previsti dalla legge;
- trasmettere al management aziendale e agli organi amministrativi la richiesta di applicazione di eventuali sanzioni per violazioni al presente Codice Etico;
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.

3.3. Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i portatori di interesse interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, l'Area Organizzazione e Risorse Umane predispone e realizza, anche in base alle eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano periodico di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice. Le iniziative di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità delle figure aziendali e del personale coinvolto.

3.4. Segnalazioni dei portatori di interesse e Whistleblowing

SOLCO CIVITAS adotta e promuove un sistema interno di segnalazione di condotte illecite e comportamenti lesivi degli interessi del Gruppo Cooperativo prevedendo canali dedicati attraverso i quali tutti i portatori di interesse a cui si applica il Codice Etico possono rivolgere le proprie segnalazioni in merito a sue eventuali violazioni direttamente all'OdV, che provvede, come da apposita procedura, a:

- verificare la fondatezza della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione;
- tutelare sotto la propria responsabilità l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione per tutta la fase di verifica, fatti salvi gli obblighi di legge.

Il segnalante che in buona fede riconosce condotte illecite o comunque contrarie al presente codice è tutelato dalla legge, dall'OdV e da SOLCO CIVITAS contro atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, salvo che lo stesso non esprima volontà differente sottoscrivendo esplicito consenso, e fatti salvi gli obblighi di legge.

3.5 Policy dell'Organismo di Vigilanza in materia di trattamento dati personali

Il ruolo di Organismo di Vigilanza richiede che le attività ed i servizi erogati vengano svolti in maniera terza ed indipendente, in modo da garantire a tutte le parti interessate che non vi siano minacce all'imparzialità o conflitti di interesse. È infatti l'OdV a valutare, di volta in volta, la profondità delle verifiche e dei controlli, nonché la frequenza dei flussi informativi necessari per garantire l'efficacia del modello, la qualità e la numerosità di dati ed evidenze da acquisire, compresi quelli personali, in funzione del contesto e dei requisiti legali applicabili.

Per lo svolgimento delle attività di controllo e verifica, aggiornamento del Modello 231 e dei relativi allegati, riunioni, redazione di verbali, ecc., l'OdV può trattare dati personali (compresi quelli particolari, o relativi a condanne penali o reati) allo scopo di raccogliere le evidenze necessarie per dare seguito ai compiti oggetto dell'incarico, ovvero in adempimento agli obblighi previsti dal D.lgs. n. 231/01. L'OdV, pertanto, rispetta le prescrizioni previste dalla normativa vigente e richiede a tutti i suoi eventuali componenti di rispettare le stesse regole, vincolandoli alla riservatezza.

Ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679, e in base a quanto riportato nel *"Parere sulla qualificazione soggettiva ai fini privacy degli Organismi di Vigilanza previsti dall'art. 6, D.lgs. dell'8 giugno 2001, n. 231"*, pubblicato dal Garante della privacy in data 12/05/2020, i componenti dell'OdV sono autorizzati dal Titolare al trattamento di tutti i dati finalizzato all'assolvimento delle funzioni che sono chiamati a svolgere.

3.6. Violazioni del Codice Etico

SOLCO CIVITAS promuove la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice Etico e incoraggia i portatori di interesse a riferire

tempestivamente all'Organismo di Vigilanza tali violazioni della quale vengano a conoscenza in ragione dei propri rapporti con il Gruppo Cooperativo, identificando nella procedura di segnalazione di vigilanza "whistleblowing" il canale dedicato ma non esclusivo di comunicazione con l'OdV.

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'OdV riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie alla Direzione Aziendale, e nei casi più significativi, al Consiglio di Amministrazione e alla Presidenza. Nel caso in cui tali violazioni riguardino uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o il Presidente, l'Organismo di Vigilanza riporterà le segnalazioni e la proposta di sanzione disciplinare per conoscenza al Consiglio di Amministrazione, in quanto organo collegiale, ed al Collegio Sindacale, per l'eventuale convocazione dell'Assemblea dei soci.

Le competenti funzioni, attivate dagli organi di cui sopra, approvano i provvedimenti, anche sanzionatori, da adottare secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e ne riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza.

Qualora non venga comminata la sanzione proposta dall'Organismo di Vigilanza, la Direzione Aziendale e/o il Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale, ne dovranno dare adeguata motivazione.

IV. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

4.1. Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del presente Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo di SOLCO CIVITAS è la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001. La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231, compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, soci, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partner commerciali.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello 231, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

SOLCO CIVITAS riserva all'OdV il più ampio potere in merito ad attività di verifica della fondatezza delle segnalazioni di vigilanza ricevute, e prevede l'applicazione del sistema sanzionatorio solamente quando tale attività di verifica abbia esito positivo. Costituisce una violazione del Codice Etico una segnalazione di vigilanza "whistleblowing" mendace o posta in essere a soli scopi di tipo diffamatorio e denigratorio.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e dei protocolli interni di cui al Modello 231 devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con SOLCO CIVITAS: a tal fine la Società provvede a diffondere il Codice Etico e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

4.2 Misure nei confronti di lavoratori dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono da intendersi come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, cioè alle previsioni di cui ai Contratti Collettivi Nazionali vigenti e applicabili a SOLCO CIVITAS.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori dipendenti e i provvedimenti disciplinari vigenti in SOLCO CIVITAS e richiamati dai CCNL di riferimento (CCNL Cooperative Sociali), si prevede che incorre:

1. nel provvedimento del "Richiamo verbale o scritto":
 - il lavoratore dipendente che commetta inosservanza lievi di quanto stabilito nelle procedure interne previste dal Modello o adotti un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del modello stesso (ad esempio che

non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, etc.) o adotti, nell'espletamento della propria attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale;

- il preposto che tolleri o ometta di segnalare lievi irregolarità commesse da parte di altri lavoratori.
2. nel provvedimento della "Multa" non superiore a quattro ore di retribuzione:
- il lavoratore dipendente che commetta mancanze punibili con il richiamo ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (ad esempio, inosservanza lieve ma reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso); tenuto conto della gravità del comportamento e delle mansioni svolte dal lavoratore, potrà essere comminata la sanzione della multa anche in caso di prima mancanza;
 - il preposto che tolleri o ometta di segnalare irregolarità non gravi commesse da parte di altri lavoratori.
3. nel provvedimento della "Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione economica" per un periodo non superiore a quattro giorni:
- il lavoratore dipendente che nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento negligente o non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Cooperativa arrechi danno alla Cooperativa o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale;
 - il preposto che tolleri o ometta di segnalare gravi irregolarità commesse da parte di altri lavoratori, che siano tali da esporre la Cooperativa ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa effetti negativi.
4. nel provvedimento del "Licenziamento con preavviso":
- il lavoratore dipendente che adotti, nell'espletamento della propria attività un comportamento palesemente e gravemente in violazione delle prescrizioni del Modello o del Codice Etico, anche dopo aver ricevuto ripetute ammonizioni e

altre sanzioni previste dal Modello, mettendo a rischio il buon nome della Cooperativa e il corretto operare all'interno di essa.

5. nel provvedimento del "Licenziamento senza preavviso":

- il lavoratore che adotti, nell'espletamento della propria attività un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Cooperativa di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una condotta tale da provocare alla azienda grave nocumento morale e/o materiale nonché da costituire atti impicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda. Per quanto riguarda i soci lavoratori si rinvia al paragrafo dedicato.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente in SOLCO CIVITAS, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza e all'OdV e all'Amministratore Delegato.

L'applicazione di sanzioni all'Amministratore Delegato è di competenza del Consiglio di Amministrazione.

4.3 Misure nei confronti di Dirigenti

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dirigenti, qualora presenti, per le violazioni del Modello o del Codice Etico e di comportamento, esse rientrano tra quelle previste dal CCNL Dirigenti Imprese Cooperative qualora applicato. Le infrazioni commesse dal personale inquadrato nella categoria dirigenti verranno gestite dal Consiglio di Amministrazione e potranno essere sanzionate con le misure

ritenute più idonee, incluso il licenziamento, in conformità a quanto previsto dal CCNL, su segnalazione e previa valutazione dell'Organismo di Vigilanza.

4.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori della Società, l'OdV ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Costituisce violazione del Modello anche il mancato esercizio dei doveri di direzione e vigilanza in capo ai soggetti in posizione apicale, siano essi amministratori o dirigenti.

Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio di Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla opportunità della revoca del mandato. A prescindere dall'applicazione della sanzione è fatta, comunque, salva la possibilità della Cooperativa di proporre le azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

4.5 Misure nei confronti dei Sindaci

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello o del Codice Etico e di comportamento da parte di un membro del Collegio Sindacale ne informerà i Sindaci non coinvolti e il CdA che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa.

4.6 Misure nei confronti dei Soci

In caso di grave violazione del Modello o del Codice Etico da parte dei soci cooperatori del Gruppo Cooperativo, l'OdV ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Assemblea dei Soci, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale.

L'esclusione del socio viene deliberata dal CDA, nei casi previsti dalla legge e dall'art. 11 dello Statuto sociale; in particolare si sottolinea la facoltà del CDA di adottare tale provvedimento nei confronti del socio che:

- a) non sia più in grado di concorrere al raggiungimento degli scopi sociali, oppure che abbia perduto i requisiti richiesti per l'ammissione;

- b) risulti gravemente inadempiente per le obbligazioni che derivano dalla legge, dallo statuto, dai regolamenti approvati dall'Assemblea dei soci o che ineriscano il rapporto mutualistico, nonché dalle delibere adottate dagli organi sociali, salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di accordare al socio un termine non superiore a 60 giorni per adeguarsi;
- c) previa intimazione da parte del Consiglio di Amministrazione, non adempia entro 30 giorni, al versamento del valore delle quote sottoscritte o al pagamento di somme dovute alla Società a qualsiasi titolo;
- d) svolga o tenti di svolgere attività in concorrenza con il Consorzio;
- e) che violi anche singolarmente uno degli obblighi informativi e conformativi di cui all'art. 8, c. 2 dello Statuto.

Per quanto riguarda la categoria speciale di soci di cui all'art. 6 dello Statuto, costituiscono cause di esclusione, oltre a quelle summenzionate:

- a) l'inosservanza dei doveri di leale collaborazione con la compagine societaria;
- b) il mancato adeguamento agli standard produttivi o comunque l'inadeguatezza del socio, alla luce dei risultati raggiunti nell'attività svolta, con conseguente inopportunità del suo inserimento nell'impresa.

Verificatasi una causa di esclusione, il socio appartenente alla speciale categoria potrà essere escluso dal Consiglio di Amministrazione anche prima della scadenza fissata al momento della sua ammissione.

4.7 Misure nei confronti di Collaboratori esterni, Agenti, Consulenti, Partner, Appaltatori e Fornitori

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni, Agenti, Consulenti, Partner, Appaltatori e Fornitori in contrasto con i principi indicati nel Modello adottato dalla società e nel Codice Etico e di comportamento tali da comportare il rischio di commissione di reati sanzionati dal D.lgs. 231/2001, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, mediante l'attivazione delle clausole inserite nei contratti sottoscritti dagli stessi, che configurano la violazione delle regole contenute nei sopraccitati documenti come grave inadempimento contrattuale e motivo di risoluzione del contratto, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività con specifica previsione di risarcimento di eventuali danni.