

# Codice Etico e di Comportamento

Rev 01- 14/10/2025

Coop La Goccia

## SOMMARIO

<b>Riferimenti normativi</b>	<b>4</b>
<b>Scopo sociale e Mission</b>	<b>5</b>
<b>Valori e principi</b>	<b>6</b>
Cooperazione	6
Promozione e inclusione delle Persone	6
Lavoro, valorizzazione professionale e tutela della salute e sicurezza	6
Autonomia e indipendenza	7
Ambiente	8
Legalità	8
<b>Impegni per il governo e la gestione della Cooperativa</b>	<b>9</b>
Governo	9
Amministratori	9
Organi di controllo	10
Conflitti di interessi	10
<b>Lavoro</b>	<b>12</b>
Condizioni di lavoro	12
Rispetto della privacy, dei dati sensibili e giudiziari	13
Ruoli e responsabilità	13
Professionalità al lavoro	13
Cura dei percorsi di inserimento	14
Lavoro a titolo personale	14
Formazione	15
<b>Salute e sicurezza sul lavoro</b>	<b>16</b>
Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	16
Infrazioni ad obblighi di legge nell'utilizzo del mezzo	17
Condotte per prevenire incidenti	18
Cura nell'utilizzo degli strumenti di lavoro	18
<b>Rapporti con interlocutori esterni</b>	<b>20</b>
Correttezza nei confronti degli enti pubblici	20
Correttezza con clienti e committenti	20
Correttezza nei confronti di partner, concorrenti e fornitori	22
Correttezza nei rapporti con autorità di vigilanza	23
<b>Segnalazioni e tutela dei segnalanti (Whistleblowing)</b>	<b>24</b>

# Codice Etico e di Comportamento della Cooperativa La Goccia

definito secondo le disposizioni del decreto legislativo 231/2001

## Premessa

Il presente Codice deliberato dal Consiglio di Amministrazione il 18 dicembre 2024 e approvato dall'assemblea nella stessa data e riapprovato dal cda il 14/10/2025 (Rev 01) costituisce parte integrante del Modello organizzativo e risponde alle disposizioni del decreto legislativo 231/2001.

## Destinatari

Il presente Codice impegna la Cooperativa, i soci e le socie, i dipendenti e le dipendenti, le persone in inserimento e in tirocinio, i volontari e le volontarie e chi a diverso titolo collabora con la Cooperativa. I soggetti fornitori di servizi e prodotti, i partner commerciali, di cui Cooperativa si avvale, devono accettare e rispettare il presente Codice Etico e di Comportamento e il suo contenuto.

## Finalità

Il Codice Etico e di Comportamento indirizza l'azione ed esplicita le linee che guidano le scelte, stabilisce e promuove quali comportamenti tenere o evitare, per tutelare sia la singola persona che l'intera Cooperativa, informa sui reati ai quali la Cooperativa è esposta e fornisce indicazioni su cosa fare nelle situazioni complesse, confuse, imbarazzanti, potenzialmente rischiose o ingiuste per le persone coinvolte o per l'intera Cooperativa.

## Ambito di applicazione del Codice Etico e di Comportamento

Il presente Codice Etico e di Comportamento si applica a tutti gli aspetti che interessano la vita, le scelte, le attività e le collaborazioni della Cooperativa.

## Riferimenti normativi

Il Codice Etico e di Comportamento è redatto in piena coerenza con il Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001 e rispetta;

- l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- le Linee Guida ANAC 32/2016 (Linee guida per l'affidamento dei servizi a enti non profit e a cooperative sociali, deliberate dalla Autorità Nazionale Anticorruzione) che ribadiscono le disposizioni stabilite dal decreto legislativo 231/2001 (punto 12.3) e condizionano la possibilità di partecipazione ad affidamenti, gare e bandi pubblici e al rispetto delle disposizioni introdotte dal decreto legislativo 231/2001;
- Decreto Legislativo 24/2023 per l'Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 - Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali e procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

Costituisce parte integrante del processo di adesione della Cooperativa al Protocollo di Legalità promosso dalla Alleanza Cooperativa Italiana.

## Scopo sociale e Mission

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

Lo scopo mutualistico che i soci e le socie della Cooperativa intendono perseguire è quello di ottenere, tramite l'autogestione responsabile dell'impresa, continuità di occupazione e migliori condizioni economiche, sociali e professionali.

La Goccia società Cooperativa sociale ONLUS è una Cooperativa sociale che:

- realizza integrazione sociale e lavorativa;
- produce benessere sociale ed economico a favore dei propri soci, delle proprie socie e della collettività attraverso il lavoro, con particolare attenzione all'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate;
- favorisce la partecipazione dei soci e delle socie alla vita e alla crescita della Cooperativa, sostenendo l'assunzione di responsabilità e lo sviluppo del senso di appartenenza/identità.

## Valori e principi

### Cooperazione

La Cooperativa ispira le proprie scelte e i propri comportamenti ai valori ed ai principi promossi dalla Alleanza Cooperativa Internazionale: democraticità e partecipazione, volontarietà di adesione alla Cooperativa, partecipazione economica dei soci e delle socie e gestione trasparente, parità di condizione dei soci e delle socie, promozione ed educazione alla cooperazione, autonomia e indipendenza della Cooperativa, cooperazione con altre realtà cooperative, responsabilità e impegno verso la comunità. La Cooperativa promuove e sviluppa la propria capacità di accoglienza definita come: "la capacità di integrare al proprio interno persone e personalità molto diverse tra loro, mantenendo una buona qualità e quantità di lavoro".

### Promozione e inclusione delle Persone

Il presente Codice impegna, tutela e promuove i principi di equità, eguaglianza, parità di genere, dignità e integrità della persona:

- riconosce il valore della persona, come individuo, nelle condizioni di fragilità e ne rispetta i diritti, promuove le pari opportunità di genere, sociali, generazionali, culturali;
- favorisce le buone prassi per garantire la parità di genere in relazione alle opportunità di carriera, ai livelli retributivi a parità di mansione, alla tutela della maternità, tenendo conto anche della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione di misure di prevenzione;
- contrasta ogni discriminazione basata su genere, orientamento sessuale, nazionalità, religione, opinioni personali e politiche, età, salute e condizioni fisiche e economiche;
- salvaguarda le persone da condizionamenti, disagi, pregiudizi, isolamenti o esclusioni derivanti o posti in essere da colleghi e colleghe o da superiori;
- riconosce e valorizza le differenze culturali.

### Lavoro, valorizzazione professionale e tutela della salute e sicurezza

La Cooperativa si impegna e impegna chiunque operi per suo conto a:

- rigettare e denunciare ogni forma di pregiudizio e discriminazione;

- salvaguardare l'integrità fisica, psicologica e culturale delle persone con le quali si lavora;
- adottare comportamenti responsabili circa la salute e la sicurezza sul lavoro;
- trattare con rispetto tutti i colleghi e le colleghe di lavoro.

La Cooperativa vieta qualsiasi forma di molestia o di abuso e informa di tale divieto ogni persona e organizzazione che opera per conto della Cooperativa.

La Cooperativa invita tutte le persone o le organizzazioni che operano per suo conto a segnalare abusi o molestie direttamente alla Presidente o alle figure di direzione.

La Cooperativa si impegna a rilevare periodicamente un'indagine di clima con i lavoratori svantaggiati e le lavoratrici svantaggiate. Nell'ambito di tale rilevazione verrà riservato specifico spazio per segnalare comportamenti che possano venire associati a forme di molestie o abusi.

La Cooperativa contrasta ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile.

Nei contratti con committenti e con fornitori la Cooperativa predispone idonee clausole contrattuali finalizzate a contrastare eventuali rapporti di lavoro con minori e a contrastare ogni forma di sfruttamento minorile.

La Cooperativa si impegna a non stipulare contratti o eventualmente a risolverli, qualora rilevi o venga a conoscenza di una forma di sfruttamento minorile.

La Cooperativa si impegna a denunciare all'autorità competente eventuali forme di sfruttamento di cui venisse a conoscenza nell'ambito dei propri rapporti commerciali e a darne informazione al committente.

La Cooperativa consegna a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici i riferimenti telefonici delle figure di responsabilità, al fine di facilitare la comunicazione e le eventuali segnalazioni di abusi, molestie, discriminazioni o comportamenti che arrechino o possano arrecare pregiudizio al lavoratore o alla lavoratrice.

## **Autonomia e indipendenza**

La Cooperativa non abbraccia orientamenti ideologici o confessionali esclusivi ed escludenti, ma esprime e si impegna a elaborare e a far valere la propria identità:

- sociale, in quanto impresa che si fa carico di soggetti deboli;
- culturale, in quanto opera per l'integrazione di punti di vista differenti e promuove una cultura della solidarietà e dei diritti di cittadinanza;

- politica, in quanto assume responsabilità che investono il bene comune.

## Ambiente

La Cooperativa ritiene molto importanti i temi ambientali e li considera centrali nella definizione delle proprie politiche e delle relative scelte adottate.

La sede di Pozzo d'Adda dispone di impianti per la produzione di energia rinnovabile (solare termico e fotovoltaico) dimensionati in modo adeguato a sostenerne i bisogni. La sede di Cologno Monzese è dotata di impianto fotovoltaico che ne copre il fabbisogno energetico.

Nella scelta dei fornitori vengono privilegiati quelli certificati per utilizzo di fonti rinnovabili e a impatto zero.

La Cooperativa svolge servizi e attività nel rispetto di quanto previsto, in materia ambientale, dalle norme cogenti e da quelle volontarie quali la ISO 14001 e si impegna a utilizzare, per quanto possibile, prodotti ecologici, ecosostenibili, non inquinanti.

La Cooperativa si impegna a formare e informare il proprio personale sull'attenzione ai temi ambientali.

## Legalità

Con l'adozione del presente Codice la Cooperativa si impegna e impegna chiunque operi per suo conto a:

- far conoscere e rispettare norme, direttive, accordi e regolamenti;
- operare con correttezza;
- evitare comportamenti illeciti.

# Impegni per il governo e la gestione della Cooperativa

Lo stile di governo della Cooperativa e delle sue singole articolazioni operative è democratico e improntato all'ascolto e al confronto, nel rispetto dei diversi ruoli organizzativi.

## Governo

La Cooperativa opera nel rispetto delle leggi, del proprio statuto e dei regolamenti interni.

La Cooperativa è sottoposta all'indirizzo e al controllo dei soci e delle socie che eleggono democraticamente gli organi di governo (secondo quanto stabilito dallo statuto e dal Codice Civile). I soci e le socie, attraverso l'assemblea, partecipano alle scelte strategiche della Cooperativa. Ai soci e alle socie della Cooperativa è vietato influenzare l'autonomia dell'Assemblea con l'obiettivo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

L'associazione alla Cooperativa è volontaria e non costituisce un vincolo per potervi lavorare. Divenire socie e soci è possibile, senza alcuna discriminazione, per tutte le persone in grado di contribuire al raggiungimento dello scopo sociale e che accettino le responsabilità derivanti dall'appartenenza alla Cooperativa. Si diventa soci e socie attraverso un percorso di conoscenza reciproca. Al termine di questo percorso, il lavoratore o la lavoratrice, oppure la Cooperativa, può avanzare una proposta di adesione, che sarà poi valutata per l'accettazione.

Per rendere trasparenti e verificabili le scelte strategiche e i comportamenti gestionali, la Cooperativa pubblica ogni anno il bilancio sociale che illustra attività intraprese e risultati raggiunti, il bilancio sociale della Cooperativa è consultabile sul sito.

La Cooperativa tutela l'integrità del capitale sociale dei soci e delle socie e il patrimonio della società.

## Amministratori

La Cooperativa esige il corretto funzionamento degli organi di governo e di controllo. Le decisioni dell'organo di governo devono essere motivate, verbalizzate e indicizzate per facilitarne la rintracciabilità.

Gli organi di governo sottopongono all'assemblea dei soci e delle socie il bilancio economico per un esame puntuale dei risultati raggiunti. Le scritture contabili, i bilanci e le comunicazioni danno

una rappresentazione corretta e fedele della situazione patrimoniale e dell'attività economica, finanziaria e gestionale della Cooperativa. Sono redatte in modo accurato, completo e aggiornate, secondo le norme in materia di contabilità.

Agli amministratori della Cooperativa è vietato:

- influenzare l'autonomia dell'Assemblea con l'obiettivo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto;
- ostacolare o impedire le attività di controllo legalmente attribuite ai soci, alle socie e agli organi sociali o le attività di revisione e controllo attribuite a soggetti pubblici o privati formalmente incaricati;
- costituire riserve finanziarie occulte e non finalizzate (fondi neri);
- alterare in modo illegittimo il capitale sociale della Cooperativa, restituendo conferimenti effettuati dai soci o dalle socie, sollevandoli dal versare conferimenti richiesti;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti, destinati a riserva o distribuire riserve indisponibili;
- procurare danno ai creditori, ai soci e alle socie e al patrimonio della Cooperativa.

## Organi di controllo

I componenti dell'organo di controllo della Cooperativa ispirano i loro interventi a principi di onestà, correttezza, indipendenza e continuità. Assicurano la massima professionalità nella redazione di relazioni o altre comunicazioni che attestino la situazione patrimoniale, economica, finanziaria della Cooperativa fornendo informazioni utili alla piena comprensione di dati e fatti.

Agli amministratori è richiesta riservatezza in relazione alle informazioni ricevute o generate nell'ambito del loro incarico.

## Conflitti di interessi

Alle figure che ricoprono incarichi di amministrazione e di direzione della, ai componenti degli organi di controllo, ai consulenti e alle consulenti è richiesto di segnalare tempestivamente situazioni o attività nelle quali loro o i loro famigliari si trovino ad avere interessi in conflitto con quelli della Cooperativa. Inoltre sono tenuti a rispettare le decisioni assunte dall'organo di

governo della Cooperativa per eliminare il conflitto di interessi e ad astenersi dalla votazione per le decisioni che li vedono direttamente o indirettamente coinvolti.

## Lavoro

La Cooperativa applica il contratto collettivo nazionale delle cooperative sociali e si impegna a garantire la puntualità della retribuzione.

Possono essere praticate condizioni di miglior favore a vantaggio dei soci lavoratori e delle socie lavoratrici, qualora poi ci fosse la possibilità è prevista anche la distribuzione del ristorno.

Nei casi di progetti a termine, la Cooperativa mira a garantire la continuità del lavoro anche verificando la possibilità di reimpiegare i soci lavoratori, le socie lavoratrici, i dipendenti e le dipendenti.

Le informazioni di interesse generale vengono fornite in occasione della consegna della busta paga, con l'invio di comunicazioni via mail o con l'apposizione di documentazione delle apposite bacheche o nei momenti di incontro collettivo periodicamente organizzati.

### Condizioni di lavoro

La Cooperativa non consente alcuna forma di lavoro irregolare. L'assunzione del personale o il conferimento di incarichi di collaborazione avviene mediante contratti formali scritti.

Nella fase iniziale del rapporto di lavoro, il lavoratore, la lavoratrice e il personale in tirocinio ricevono informazioni, a cura dei responsabili:

- sugli aspetti contrattuali e retributivi e sul regolamento della Cooperativa;
- sulle informazioni dovute alla Cooperativa;
- su compiti e attività da svolgere, fornendo la formazione di base;
- sulle normative attinenti il campo di attività;
- sulle aree di lavoro in cui il lavoratore o la lavoratrice vengono inseriti;
- sul corretto uso dei dispositivi di protezione individuale (DPI).

Il lavoratore, la lavoratrice, il personale in tirocinio o volontario firmano un modulo con il quale attestano di avere ricevuto le informazioni e diventano responsabili del mancato rispetto delle prescrizioni assegnate.

La Cooperativa contrasta ogni forma di lavoro forzato. La Cooperativa vieta turpiloquio e abusi verbali verso le persone, le offese e le bestemmie e si impegna a contrastare e a sanzionare tali comportamenti.

Le mansioni e i compiti affidati ai lavoratori e alle lavoratrici devono sottostare alla valutazione del Medico Competente che accerta le condizioni soggettive della persona inserita e determina le eventuali limitazioni e/o prescrizioni.

## Rispetto della privacy, dei dati sensibili e giudiziari

La Cooperativa si impegna a tutelare la privacy e garantire la riservatezza nel trattamento dei dati personali di cui dispone, con massimo riguardo per quelli sensibili o giudiziari, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente.

L'acquisizione, l'uso, il trattamento e la conservazione di informazioni e dati sensibili del personale e di altri interlocutori, avviene nel rispetto delle procedure interne.

A ogni lavoratore e agli ogni lavoratrice è chiesto il massimo impegno nel rispettare la privacy di tutte le persone che operano in Cooperativa.

E' fatto espresso divieto di raccontare o pubblicare su facebook o altri social media fatti personali di chi opera in Cooperativa. Massima cura deve essere posta a non lasciare in vista o a divulgare documenti che riportino informazioni personali.

La divulgazione di notizie su servizi, interventi o attività della Cooperativa può essere fatta solo con espressa autorizzazione della stessa.

## Ruoli e responsabilità

Nel rispetto del Modello 231, la Cooperativa attribuisce incarichi formalizzati alle figure di direttori, responsabili, referenti e a tutti i ruoli più esposti a rischio reato.

La Cooperativa ha predisposto un mansionario che contiene la descrizione delle mansioni e delle competenze richieste per ciascuna figura.

## Professionalità al lavoro

Alle persone che lavorano e collaborano con la Cooperativa è chiesto di:

- lavorare con professionalità e qualità;

- rispettare il ruolo dei preposti che, nelle situazioni operative, hanno il compito di rappresentare la Cooperativa e di trattare con soggetti terzi (clienti, committenti, autorità);
- non diffondere notizie sulla Cooperativa che possano ingannare partner, clienti, committenti;
- non fare pubblicità negativa nei confronti della Cooperativa;
- utilizzare loghi e segni di riconoscimento propri della Cooperativa quali ad esempio carta intestata e indumenti di lavoro in modo appropriato e coerente con le esigenze e interessi dell'organizzazione.

Ogni comunicazione ufficiale della Cooperativa è sempre validata da figure che ricoprono ruoli di direzione o di responsabilità.

## Cura dei percorsi di inserimento

La Cooperativa utilizza una procedura certificata per la gestione degli inserimenti lavorativi. I percorsi di inserimento si sviluppano sulla base di un progetto individuale concordato con la persona in inserimento. I percorsi di inserimento considerano le condizioni soggettive, stabiliscono obiettivi e momenti di valutazione.

Di norma i progetti di inserimento lavorativo prevedono forme di collaborazione con servizi di riferimento, quando presenti.

## Lavoro a titolo personale

La Cooperativa vieta di:

- svolgere lavori o attività a titolo personale in orario di lavoro;
- svolgere lavori o attività fuori dall'orario di lavoro per clienti o committenti della Cooperativa;
- svolgere lavori o attività verso terzi servendosi di prodotti, attrezzature o mezzi della Cooperativa;
- utilizzare le divise aziendali in lavori svolti a titolo personale e per terzi;
- servirsi di contatti o rapporti sviluppati in ambito cooperativo per ricercare vantaggi personali con potenziale danno d'immagine per la Cooperativa;
- chiedere mance;

- fare e ricevere regali e omaggi a titolo personale (sono consentiti atti di normale ospitalità di modesto valore).

## Formazione

Alle persone che operano per conto della Cooperativa viene chiesta la partecipazione alla formazione e ai momenti di confronto professionale, e l'impegno a condividere competenze e apprendimenti.

I lavoratori, le lavoratrici e le persone in tirocinio devono:

- partecipare in modo collaborativo ai momenti di formazione, addestramento e aggiornamento;
- conoscere il funzionamento degli strumenti di lavoro e le modalità per utilizzare correttamente i prodotti da impiegare nelle attività lavorative.

# Salute e sicurezza sul lavoro

## Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

La tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori e delle lavoratrici (e di tutte le figure indicate dal decreto legislativo 81/2008) costituisce un obiettivo fondamentale della Cooperativa che si impegna al rispetto delle norme, garantendo un ambiente di lavoro sicuro, promuovendo la prevenzione dei rischi, rimuovendo situazioni rischiose, assicurando indicazioni, regole, strumenti e supporti necessari, sanzionando i comportamenti scorretti.

La Cooperativa chiede a chiunque operi per suo conto di:

- utilizzare sempre e correttamente i dispositivi di protezione individuale;
- segnalare l'usura, la scadenza o l'inefficienza dei dispositivi di protezione individuale (DPI);
- utilizzare correttamente mezzi e attrezzature di lavoro;
- segnalare l'usura, la scadenza o l'inefficienza di mezzi e attrezzature, come da procedura delle manutenzioni (PRO – MAN);
- in caso di dubbio o incertezze rivolgersi sempre al caposquadra o ad un responsabile per avere indicazioni sul corretto utilizzo di dispositivi di protezione individuale (DPI), mezzi o attrezzature.

I dispositivi di protezione individuale (DPI) e l'abbigliamento da lavoro vengono dati al lavoratore e alla lavoratrice per poter svolgere in sicurezza il proprio incarico, non è quindi autorizzato l'uso degli stessi al di fuori delle mansioni assegnate dalla Cooperativa, a meno che non venga concordato con il proprio responsabile. Il mancato rispetto di questa disposizione comporterà l'applicazione di una sanzione.

E' richiesta la restituzione dell'abbigliamento e dei dispositivi di protezione individuale (DPI) usurati per poter procedere alla sostituzione degli stessi o in caso di interruzione del rapporto di lavoro.

La Cooperativa vieta di:

- rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;
- compiere operazioni o attività che non siano di propria competenza o che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori o lavoratrici.

La Cooperativa vieta di assumere bevande alcoliche o sostanze psicotrope in orario di lavoro e negli spostamenti casa-lavoro, lavoro-casa. Tale divieto è motivato dalla potenziale pericolosità delle attività svolte e dall'obiettivo di assicurare la salvaguardia e l'incolumità della persona stessa e di terzi. La Cooperativa utilizza gli strumenti contrattualmente previsti in caso di violazione del divieto.

In particolare, con l'obiettivo di guidare in sicurezza, la Cooperativa vieta comportamenti che riducono la capacità di attenzione e di guida e che mettono in pregiudizio la sicurezza di chi guida e delle persone trasportate; in particolare, prima di porsi alla guida e durante la guida è vietato assumere alcol e sostanze stupefacenti o psicotrope.

Durante la guida inoltre è vietato:

- usare cellulari, smartphone, tablet o altri dispositivi elettronici;
- consumare cibi e bevande;
- prendere appunti e scrivere;
- guidare in condizioni di stanchezza o in condizioni tali da ridurre l'attenzione e la sicurezza;
- seguire o partecipare a videochiamate, videoconferenze o webinar.

Le persone che si trovassero ad assumere terapie che alterano le condizioni di attenzione (che danno sonnolenza, affaticamento, riduzione della attenzione) devono richiedere una visita al medico del lavoro della Cooperativa affinché valuti e trasmetta al servizio prevenzione e protezione della Cooperativa eventuali prescrizioni alla mansione.

L'obiettivo dei divieti e dei suggerimenti sopra riportati è dunque:

- assicurare idonee condizioni personali nello svolgimento delle attività lavorative come stabilito dal documento di valutazione dei rischi (DVR) previsto dal d.lgs. 81/2008, che costituisce parte integrante del sistema di gestione della sicurezza (SGS) interno;
- evitare che vengano alterate le condizioni di rischio per le persone che lavorano o svolgono attività per conto della Cooperativa, affinché – in caso di infortunio sul lavoro – possano beneficiare della copertura assicurativa.

## **Infrazioni ad obblighi di legge nell'utilizzo del mezzo**

L'utilizzatore del mezzo rimane l'unico responsabile per comportamenti difforni da quanto previsto dalle norme sulla circolazione. Le eventuali sanzioni pecuniarie per infrazioni al Codice

della strada o ad altre norme, poste in essere durante l'utilizzo del mezzo aziendale, sono poste a suo totale carico, salvo che sia diversamente disposto dalla legge o da accordi/regolamenti interni.

## Condotte per prevenire incidenti

Per prevenire e minimizzare eventi critici e incidenti, e per gestire meglio le conseguenze di eventuali incidenti o danni, ai lavoratori, alle lavoratrici e alle persone in tirocinio e in percorso di inserimento è chiesto di segnalare alle figure responsabili:

- le non conformità, i problemi o le difficoltà lavorative riscontrate;
- i comportamenti pericolosi, i mancati infortuni o i mancati incidenti;
- gli eventuali errori o incidenti occorsi;
- i danni provocati a sé o agli altri, a mezzi o ad attrezzature.

Le figure responsabili che ricevono tali segnalazioni sono tenute a gestirle con tempestività e a registrarle secondo la procedura sulle non conformità e azioni correttive. I lavoratori e le lavoratrici ricevono informazioni sulla procedura da seguire in caso di sinistro.

## Cura nell'utilizzo degli strumenti di lavoro

Chi lavora o collabora con la Cooperativa è tenuto a utilizzare con cura strutture, mezzi e attrezzature, assegnati per svolgere le attività, secondo quanto stabilito dalle procedure interne.

In particolare devono:

- prevenire possibili danni a persone, cose e all'ambiente rispettando le norme di sicurezza previste dalla legge e dalle procedure interne;
- utilizzare i beni di proprietà della Cooperativa, di qualsiasi tipo e valore, esclusivamente per scopi connessi a compiti ed attività lavorative;
- operare per ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o incuria dei beni e degli strumenti che l'organizzazione fornisce, informando in modo tempestivo i preposti in presenza di situazioni anomale.

La Cooperativa consente l'utilizzo di suoi mezzi o attrezzature per uso personale e per attività non retribuita soltanto ai soci e alle socie, sulla base di una richiesta scritta, autorizzata da una

figura direttiva; il socio e la socia si assumono la responsabilità dell'uso e della cura dei mezzi e delle attrezzature, rispondendo degli eventuali danni ai mezzi, alle attrezzature o a terzi. Il socio e la socia riconoscono alla Cooperativa un rimborso spese come da tabella predisposta.

I computer, i software e le connessioni della Cooperativa devono essere usati per svolgere attività lavorative. La Cooperativa vieta ogni uso improprio di tali strumenti e richiama l'obbligo a conservare con cura gli identificativi e le password personali di accesso ai sistemi informatici interni e esterni, e di rinnovarle periodicamente.

## Rapporti con interlocutori esterni

### Correttezza nei confronti degli enti pubblici

Nei rapporti con le Amministrazioni Pubbliche la Cooperativa si impegna e impegna i lavoratori, le lavoratrici e chiunque svolga attività di collaborazione a presentare dichiarazioni veritiere, a fornire informazioni dovute, a destinare corrispettivi, erogazioni, contributi o finanziamenti agli scopi per i quali sono state assegnate, a non corrompere, promettendo o dando denaro, beni o altri vantaggi per acquisire indebitamente, servizi, commesse, finanziamenti, certificazioni o autorizzazioni o altri vantaggi per la Cooperativa, a non alterare il funzionamento di sistemi informatici o telematici di una amministrazione pubblica, o a intervenire senza diritto su dati, informazioni o programmi.

A nessuno è consentito offrire denaro, regali, benefici o fare favori a nome della Cooperativa o a titolo personale a rappresentanti di amministrazioni pubbliche, neppure se da tali atti non sia possibile ricavarne vantaggi o influenzare l'autonomia dell'interlocutore.

Nell'ambito di attività che riguardano la realizzazione dei servizi (pubblici o privati) affidati alla Cooperativa, alle figure che ricoprono il ruolo di pubblici ufficiali o incaricati di pubblici servizi è vietato accettare denaro, beni o altri vantaggi, prestando massima cura nel chiarire il diniego nei confronti dei destinatari dei servizi che la Cooperativa realizza.

La richiesta di patrocinii e l'attivazione di sponsorizzazioni verso iniziative di amministrazioni pubbliche sono deliberate o ratificate dall'organo di governo.

Coloro che, operando per conto o nell'ambito dei servizi della Cooperativa, ricevano pressioni da parte di interlocutori della Cooperativa, richieste esplicite o implicite di denaro, benefici o altri vantaggi (in particolare da parte di pubblici ufficiali, incaricati di pubblici servizi, amministratori pubblici o privati) devono informare immediatamente il proprio diretto superiore.

### Correttezza con clienti e committenti

Nei rapporti con i clienti e committenti la Cooperativa si impegna e impegna tutti i lavoratori, le lavoratrici, collaboratori e collaboratrici a:

- non corrompere, promettendo o dando denaro, beni o altri vantaggi per acquisire indebitamente, servizi, commesse, finanziamenti, certificazioni o autorizzazioni o altri vantaggi per la Cooperativa;

- a non accettare pressioni, promesse, denaro o altri vantaggi, comunicando eventuali tentativi di corruzione o concussione al presidente e al direttore generale;
- a non alterare il funzionamento di sistemi informatici o telematici, o a intervenire senza diritto su dati, informazioni o programmi;
- rispettare la riservatezza di tutte le informazioni alle quali potrebbe capitare di avere accesso durante lo svolgimento delle proprie attività. Tali informazioni non devono essere divulgate né utilizzate per scopi estranei alle finalità lavorative, nel pieno rispetto della privacy e degli accordi contrattuali. Ogni violazione di questa disposizione sarà considerata un comportamento grave, con le conseguenti sanzioni disciplinari.

A nessuno, né a titolo personale né a nome della Cooperativa, è consentito offrire o accettare denaro, ricevere o offrire regali o benefici, o fare favori, a o da rappresentanti del cliente o committente, neppure se da tali atti non sia possibile ricavarne vantaggi o influenzare l'autonomia dell'interlocutore.

Nell'ambito di attività che riguardano la realizzazione dei servizi affidati alla Cooperativa, alle figure che ricoprano il ruolo di pubblici ufficiali o incaricati di pubblici servizi è vietato accettare denaro, beni o altri vantaggi, prestando massima cura nel chiarire il diniego nei confronti dei destinatari dei servizi che la Cooperativa realizza.

I rapporti tra la Cooperativa i committenti pubblici e i clienti privati devono:

- avvenire nel pieno rispetto dei vincoli di legge e di quelli contrattuali;
- essere corretti e trasparenti;
- promuovere collaborazione;
- rispettare le procedure stabilite dalla Cooperativa o le procedure concordate con il cliente/committente;
- essere tracciabili secondo le disposizioni definite o procedure interne (es. firma schede di sanificazione).

Le figure referenti di settore sono tenute a conoscere i contenuti dei capitolati e dei contratti, a rispettarne le disposizioni e a farle rispettare.

Le figure di coordinamento sono riferimenti per i capo squadra e le capo squadra e fanno da tramite con le figure referenti di settore.

I capo squadra e le capo squadra ricevono indicazioni dalle figure di coordinamento e le trasmettono alla squadra.

I capo squadra e le capo squadra devono seguire le disposizioni impartite mediante i moduli/strumenti predisposti dalla Cooperativa.

Quando previsto, i lavoratori e le lavoratrici devono:

- indossare la divisa di lavoro fornita dalla Cooperativa;
- portare con sé il cartellino di riconoscimento e se richiesto dalle attività svolte ad indossarlo.

La Cooperativa chiede a tutti i lavoratori, a tutte le lavoratrici e a tutte le persone in tirocinio e volontarie il massimo impegno nel trattare con cura mezzi, strumenti e beni di terzi e dei committenti e ne vieta l'uso o l'appropriazione temporanea.

## **Correttezza nei confronti di partner, concorrenti e fornitori**

La Cooperativa si impegna a promuovere il Codice Etico e di Comportamento verso i soggetti esterni che interagiscono con la Cooperativa.

La Cooperativa si impegna a non instaurare rapporti commerciali con persone fisiche o giuridiche coinvolte in fatti o in azioni criminose.

La Cooperativa si impegna a competere con imprese concorrenti con correttezza e lealtà, a collaborare con partner commerciali e strategici ricercando risultati reciprocamente vantaggiosi, a identificare fornitori affidabili in grado di assicurare servizi e beni di qualità, formulando accordi contrattuali chiari e assicurando condizioni fra le parti non vessatorie.

La Cooperativa non effettua nei confronti dei partner e dei fornitori pagamenti illeciti di alcun genere. I pagamenti devono avere un fondamento contrattuale, essere debitamente autorizzati, ed essere effettuati secondo gli accordi. La Cooperativa si impegna a tracciare e a rendere verificabili i rapporti commerciali che intrattiene con i fornitori e partner.

Sponsorizzazioni da parte di fornitori o partner e verso loro iniziative sono deliberate o ratificate dall'organo di governo.

La Cooperativa si impegna inoltre a utilizzare simboli, loghi, marchi o segni di riconoscimento propri o di altre organizzazioni, enti e istituzioni solo in presenza di un'autorizzazione che ne consenta l'utilizzo, e solo nei limiti e nelle forme specificate dall'autorizzazione stessa.

## Correttezza nei rapporti con autorità di vigilanza

La Cooperativa chiede alle figure che hanno incarichi di amministrazione, ai dipendenti, alle dipendenti, alle persone in inserimento lavorativo, volontarie, ai collaboratori e alle collaboratrici di:

- fornire dichiarazioni veritiere all'autorità giudiziaria;
- assicurare adeguata collaborazione in occasione di ispezioni o verifiche da parte di autorità pubbliche o private;
- segnalare, alle figure responsabili o all'organismo di vigilanza (OdV), eventuali situazioni che possono preludere o indicare il mancato rispetto di norme, direttive, accordi o regolamenti.

## Segnalazioni e tutela dei segnalanti

La segnalazione tutelata (whistleblowing) è un istituto volto a tutelare i soci, le socie, i dipendenti, le dipendenti, i collaboratori, le collaboratrici, i volontari, le volontarie o altre figure nel caso in cui segnalino illeciti avvenuti all'interno dell'organizzazione.

Chi viene a conoscenza di comportamenti scorretti, contrari ai regolamenti interni o alle normative vigenti, che non rispettino le disposizioni organizzative previste dal Modello 231, tenuti nell'ambito delle attività della nostra organizzazione può segnalarlo ai responsabili, secondo le seguenti modalità:

- informare la Presidente o una figura responsabile (cda/direzione), in quest'ultimo caso la persona che riceve la segnalazione ha l'obbligo di informare la Presidente della Cooperativa e garantire la riservatezza di chi ha effettuato la segnalazione;
- utilizzare il canale di segnalazione (l'url di accesso alla piattaforma <https://lagoccia.whistleblowing.net>) compilando il questionario predisposto. Nell'applicazione è presente il Manuale del segnalante in caso di dubbi su come inserire le informazioni richieste;
- utilizzare il numero 0825/1400001 per segnalazioni vocali;
- scrivere direttamente all'Organismo di Vigilanza nella persona del **Prof. Avv. Marco A. Quiroz Vitale**, attraverso l'email **organismodivigilanza@cooplagoccia.it**

Le segnalazioni devono essere circostanziate. La Cooperativa prende in considerazione anche segnalazioni anonime purché circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni specifiche.

La Cooperativa, attraverso il personale individuato, si impegna a:

- dare riscontro della segnalazione entro sette giorni dal ricevimento;
- procedere alla verifica circa le criticità segnalate;
- dare riscontro degli esiti della verifica entro 90 giorni dal ricevimento della segnalazione;
- assicurare la riservatezza del segnalante (che resta tale salvo non debba essere prodotta in giudizio);
- assicurare il corretto trattamento dei dati personali;

- assicurare la conservazione della documentazione solo per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e per un massimo di cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura stessa.

Resta sempre possibile per la persona segnalante rivolgersi direttamente all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) utilizzando i canali predisposti.

Sono tutelati da comportamenti ritorsivi o discriminatori tutti i soggetti che segnalano violazioni (dipendenti, collaboratori, collaboratrici, lavoratori subordinati e autonomi, lavoratrici subordinate e autonome, in regime di libera professione, volontari, volontarie e persone in tirocinio anche non retribuiti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza) e anche colleghi, colleghe parenti o affetti stabili di chi ha segnalato o chi ha assistito il segnalante nel processo di segnalazione. Il sistema disciplinare prevede specifiche sanzioni sia nei confronti di chi non tutela, punisce o discrimina il segnalante (o persone che gli sono prossime), sia di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino essere infondate.

Pozzo d'Adda, 14 ottobre 2025