

FAI cooperativa sociale	Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello 231)	Revisione	Emissione
	S3. Sistema di segnalazione e tutela dei segnalanti	03	15/09/2023

# Impegni per la responsabilità organizzativa e amministrativa

<b>1. Codice etico e di condotta (Codice 231)</b>	<b>3</b>
1.1. Obiettivi e destinatari del Codice 231	3
1.1.1. Obiettivi del Codice 231	3
1.1.1. Destinatari del Codice 231	3
1.2. Riferimenti valoriali e di comportamento	3
1.2.1. Riconoscere il valore della persona fragile e rispettarne i diritti	3
1.2.2. Valorizzare il lavoro dei soci e favorire l'adesione alla cooperativa	3
1.2.3. Governare attraverso processi democratici e trasparenti	3
1.2.4. Sostenere lo sviluppo dell'impresa cooperativa	4
1.2.5. Ricercare autonomia e indipendenza nelle scelte imprenditoriali	4
1.2.6. Promuovere formazione, aggiornamento e informazione	4
1.2.7. Garantire la sicurezza e la riservatezza nel lavoro sociale	4
1.2.8. Copromuovere l'economia sociale e civile	4
1.2.9. Lavorare per lo sviluppo e la coesione delle comunità locali	4
1.2.10. Rispettare le leggi e promuovere la legalità nei rapporti con gli interlocutori	4
1.3. Disposizioni di comportamento	5
1.3.1. Essere responsabili è un impegno di ciascuno	5
1.3.2. Correttezza nell'impiego delle risorse	5
1.3.3. Segnalare i problemi e chiedere indicazioni	5
1.3.4. Seguire le indicazioni operative e segnalare aspetti controversi	5
1.3.5. Operare in modo trasparente, promuovendo trasparenza	5
1.3.6. Rispettare leggi, normative e disposizioni organizzative	5
1.3.7. Promuovere e tutelare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	6
1.3.8. Divisione dei poteri e delle responsabilità (corresponsabilità)	6
1.3.9. Divieto di fare o accettare doni manipolativi	6
1.3.10. Tutela della privacy e dei dati della cooperativa	6
1.3.11. Utilizzo pertinente di strumenti, spazi, tempi e risorse	6
1.3.12. Rispetto del diritto d'autore e delle licenze d'uso	6
1.4. Rispetto delle disposizioni presentate dal Codice etico e di condotta e impegno a segnalare inadempienze e incongruenze	6
<b>2. Sistema disciplinare e sanzionatorio</b>	<b>7</b>
2. 1. Obiettivi del sistema disciplinare e sanzionatorio	7
2. 2. Criteri per l'applicazione delle sanzioni	7
2.3. Vincoli disciplinari e sanzioni	7
2.3.1. Verso i lavoratori	7
2.3.2. Verso membri del consiglio di amministrazione e degli organi di controllo	8
2.3.3. Verso dirigenti, coordinatori o figure responsabili	8
2.3.4. Verso volontari e tirocinanti	8
2.3.5. Verso professionisti	8
2.3.6. Verso fornitori	8
2.3.7. Verso organizzazioni partner	9
2.3.8. Verso i membri dell'Organismo di Vigilanza	9
2.3.9. Sanzioni verso chi ostacola segnalazioni interne riservate	9

FAI cooperativa sociale	Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello 231)	Revisione	Emissione
	S3. Sistema di segnalazione e tutela dei segnalanti	03	15/09/2023

2.3.10. Sanzioni verso effettua segnalazioni interne infondate	9
<b>3. Sistema di segnalazione e tutela dei segnalanti</b>	<b>10</b>
3.1. Incontri	10
3.2. Questionari	10
3.3. Segnalazioni e tutela di chi effettua segnalazioni riservate	10

FAI cooperativa sociale	Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello 231)	Revisione	Emissione
	S3. Sistema di segnalazione e tutela dei segnalanti	03	15/09/2023

# 1. Codice etico e di condotta (Codice 231)

## 1.1. Obiettivi e destinatari del Codice 231

### 1.1.1. Obiettivi del Codice 231

Il Codice 231 informa sui riferimenti valoriali che ispirano l'azione della cooperativa e fornisce indicazioni di comportamento a chi lavora e collabora con FAI cooperativa sociale. Il Codice 231 intende:

- **informare** sui reati che hanno rilevanza non solo per la singola persona, ma per l'intera organizzazione: reati da evitare in quanto reati e perché possono avere conseguenze per gli utenti, i colleghi, la cooperativa, altre organizzazioni, la società e l'ambiente;
- **dare indicazioni** sui comportamenti da tenere e su quelli da evitare;
- **coinvolgere** affinché la responsabilità individuale e organizzativa sia frutto di indirizzi organizzativi espliciti, condivisi e consapevoli;
- **dare indicazioni** affinché chi lavora sappia cosa fare quando si trova in una situazione che avverte come difficile o delicata da affrontare, imbarazzante per sé, per gli utenti, per altre persone o soggetti coinvolti, poco chiara, confusa, potenzialmente rischiosa, ingiusta per le persone coinvolte o per l'intera cooperativa.

### 1.1.1. Destinatari del Codice 231

Destinatari del Codice 231 sono i soci, ai soci-lavoratori, i dipendenti e gli interlocutori della cooperativa.

## 1.2. Riferimenti valoriali e di comportamento

Il presente Codice etico e di condotta prende come riferimenti:

- i principi della cooperazione internazionale promossi dalla International Co-operative Alliance (1995);
- i valori affermati da Federsolidarietà nel codice dei comportamenti imprenditoriali, della qualità cooperativa e della vita associativa;
- le esperienze, le riflessioni e i documenti che la cooperativa ha promosso e sviluppato dalla sua costituzione.

### 1.2.1. Riconoscere il valore della persona fragile e rispettarne i diritti

Nel lavoro di cura la cooperativa riconosce e rispetta il valore delle persone che ricevono i servizi e dei loro familiari. Gli operatori e le équipe sono impegnati a considerare la libertà, il benessere, la salute delle persone che ricevono i servizi come riferimenti che orientano i comportamenti professionali, individuali e collettivi.

L'impegno al rispetto delle persone viene assunto dalla cooperativa come riferimento imprescindibile: la cooperativa chiede a ogni operatore che lavora all'interno dei servizi di mettere il massimo impegno nel ricercare le condizioni di benessere.

### 1.2.2. Valorizzare il lavoro dei soci e favorire l'adesione alla cooperativa

La cooperativa sociale FAI riconosce e dà valore al lavoro dei soci, promuove la crescita professionale e rispetta integralmente il contratto collettivo nazionale, introducendo condizioni di miglior favore volte a valorizzare la professionalità e l'impegno nelle diverse attività lavorative.

La cooperativa con l'obiettivo di promuovere la conciliazione tra l'impegno lavorativo e le esigenze familiari ha adottato la certificazione Family Friendly.

Alle persone che lavorano nei servizi la cooperativa chiede di entrare a far parte della compagine sociale in qualità di soci.

La cooperativa promuove ed esige comportamenti rispettosi delle dignità della persona, contrasta ogni forma di discriminazione, e vieta qualsiasi forma di abuso e molestia nei confronti di ogni persona.

### 1.2.3. Governare attraverso processi democratici e trasparenti

La cooperativa è sottoposta all'indirizzo e al controllo dei soci che eleggono gli organi di governo. I soci, attraverso l'assemblea, partecipano alla definizione delle strategie organizzative e delle scelte della cooperativa. Gli organi di governo sottopongono all'assemblea dei soci il bilancio economico per un esame puntuale dei risultati raggiunti.

FAI cooperativa sociale	Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello 231)	Revisione	Emissione
	S3. Sistema di segnalazione e tutela dei segnalanti	03	15/09/2023

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, mostra la distribuzione delle risorse fra gli interlocutori, esplicita la remunerazione dei soci lavoratori e dei lavoratori non soci e le eventuali integrazioni assegnate ad amministratori, dirigenti, coordinatori, presenta l'apporto di fornitori e consulenti, indica gli obiettivi da perseguire attraverso l'apporto di tutti.

#### **1.2.4. Sostenere lo sviluppo dell'impresa cooperativa**

Con il proprio lavoro ciascun socio contribuisce allo sviluppo economico della cooperativa e per questo a ciascun socio è chiesto di partecipare alla costituzione del capitale sociale. Le risorse collettive generate negli anni consentono alla cooperativa di intraprendere iniziative di sviluppo e di innovazione partendo da una solida base economica. Eventuali minori entrate, frutto di iniziative non sufficientemente remunerative vengono coperte dalle riserve costituite negli anni.

#### **1.2.5. Ricercare autonomia e indipendenza nelle scelte imprenditoriali**

La cooperativa è un'organizzazione che si autogoverna e le strategie economiche e di sviluppo vengono definite dal consiglio di amministrazione e deliberate dall'assemblea dei soci. La destinazione degli utili a riserva è la scelta strategica che la cooperativa intraprende non solo per tutelare il lavoro dei soci accumulando risorse per eventuali situazioni di crisi ma anche per costituire un capitale che consente di sostenere processi di sviluppo e di innovazione. La costituzione di riserve incrementa l'indipendenza della cooperativa rendendola più autonoma rispetto agli istituti di credito, e quindi più libera di effettuare scelte imprenditoriali autodeterminate.

#### **1.2.6. Promuovere formazione, aggiornamento e informazione**

La cooperativa propone ai soci occasioni di formazione nelle aree di attività dei servizi per consolidare e sviluppare competenze tecniche e occasioni di formazione su questioni sociali per rinsaldare il legame con la comunità locale.

Attraverso la formazione e l'aggiornamento la cooperativa mira a consolidare le competenze, a valorizzare le specializzazioni, a promuovere occasioni di innovazione professionale che rispondano all'esigenza di qualificare il lavoro dei servizi per rispondere alle esigenze dei beneficiari.

Attraverso il notiziario interno la cooperativa assicura l'informazione ai soci e agli interlocutori sulle attività, sulle scelte e sulle prospettive organizzative.

#### **1.2.7. Garantire la sicurezza e la riservatezza nel lavoro sociale**

La cooperativa è impegnata a sviluppare di condizioni di lavoro che assicurino il massimo grado di sicurezza per utenti e lavoratori.

La cooperativa come organizzazione e ciascuno nei diversi ruoli e attività è impegnata ad avere massima cura della riservatezza degli utenti, dei colleghi, dei committenti, e in generale degli interlocutori, agendo in modo da considerare la riservatezza un bene essenziale da tutelare e preservare attivamente.

#### **1.2.8. Copromuovere l'economia sociale e civile**

La cooperativa partecipa a reti e consorzi promossi da cooperative sociali e da organizzazioni di rappresentanza. Lo sviluppo e la crescita dimensionale vengono ricercati con modalità, strumenti e strategie coerenti con l'obiettivo di promuovere e sviluppare la cooperazione fra cooperative.

#### **1.2.9. Lavorare per lo sviluppo e la coesione delle comunità locali**

La cooperativa promuove collaborazioni con le comunità locali per valorizzare le potenzialità dei territori per rispondere alle esigenze dei cittadini, in particolare delle persone in condizione di fragilità e a rischio di esclusione. Per questo la cooperativa ha sottoscritto carte di intenti con associazioni del territorio e convenzioni con agenzie formative (università e istituti professionali di formazione).

#### **1.2.10. Rispettare le leggi e promuovere la legalità nei rapporti con gli interlocutori**

La cooperativa promuove un'economia libera, si impegna per la correttezza e la legalità nel mercato, ricerca rapporti costruttivi e trasparenti con le amministrazioni pubbliche, si impegna per una concorrenza rispettosa delle normative.

FAI cooperativa sociale	Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello 231)	Revisione	Emissione
	S3. Sistema di segnalazione e tutela dei segnalanti	03	15/09/2023

### 1.3. Disposizioni di comportamento

#### 1.3.1. Essere responsabili è un impegno di ciascuno

L'attenzione alla responsabilità individuale e collettiva è richiesta a ciascun socio-lavoratore, dipendente o a ciascuna figura professionale che lavora o collabora con la cooperativa sociale FAI.

In particolare le figure che ricoprono incarichi di direzione e i responsabili di funzione hanno il compito di mantenere focalizzata la consapevolezza verso i potenziali rischi che possono interessare la cooperativa e i suoi servizi, di essere attenti al rispetto degli obblighi introdotti dal sistema di responsabilità, e di segnalare l'eventuale inefficacia del sistema stesso.

Tutte le persone che amministrano, dirigono o lavorano nella cooperativa sociale FAI sono tenute a conoscere e ad osservare le indicazioni e disposizioni contenute nel presente codice etico e di condotta.

La cooperativa si impegna ad assicurare puntuali informazioni ed indicazioni agli interlocutori esterni con i quali interagisce in modo continuativo e strutturato (avendo cura di verificare periodicamente l'elenco degli interlocutori da informare).

#### 1.3.2. Correttezza nell'impiego delle risorse

Chi opera per conto della cooperativa deve porre la massima cura affinché siano adottati comportamenti opportuni e rispettosi delle indicazioni stabilite dai contratti, affinché risorse e strumenti vengano utilizzati per gli scopi assegnati, affinché le risorse economiche siano utilizzate nel rispetto degli accordi e rendicontate con correttezza e cura.

#### 1.3.3. Segnalare i problemi e chiedere indicazioni

L'indicazione generale rivolta a tutte le persone che lavorano o collaborano con la cooperativa sociale FAI è che in situazioni di dubbio o di incertezza è essenziale segnalare il problema e chiedere indicazioni alla figura responsabile del servizio o dell'area di cui si fa parte, al direttore, al consiglio di amministrazione, o – per questioni che vengono avvertite come delicate, imbarazzanti, che espongono a potenziali rischi di ritorsioni – all'Organismo di Vigilanza.

#### 1.3.4. Seguire le indicazioni operative e segnalare aspetti controversi

Le persone che lavorano in cooperativa sono tenute a far riferimento ai piani o alle disposizioni di servizio, ad eventuali codici deontologici o professionali. Nelle situazioni di incertezza a ciascuno è richiesto di confrontarsi con le figure responsabili e con il proprio gruppo di lavoro. È essenziale - nelle situazioni - di dubbio segnalare ai referenti le proprie difficoltà o incertezza, tali segnalazioni vengono considerate atteggiamenti di attenzione e sensibilità, e non vanno svalutati dalla figure di coordinamento e di responsabilità.

A ciascuno nell'operatività è chiesto di agire in base al principio che il proprio comportamento dovrebbe poter essere adottato da tutti (a condizione che ciò non provochi danni). Questo principio implica un atteggiamento di reciprocità che impegna ad agire in modo che le proprie scelte possano venire assunte da altri (non fare agli altri quello che non vorresti fosse fatto a te).

#### 1.3.5. Operare in modo trasparente, promuovendo trasparenza

La cooperativa chiede a tutti un impegno per la trasparenza. È assolutamente vietato fare pressioni verso persone che lavorano in cooperativa da parte di figure che abbiano responsabilità e tali comportamenti sono sanzionati.

La cooperativa non ammette in nessun modo la costituzione di fondi neri. Tutte le attività vengono rendicontate e tutte le attività vengono tracciate nella contabilità e considerate nel bilancio.

Ciascuno è tenuto ad utilizzare le risorse economiche secondo le disposizioni e nel rispetto delle normative. In particolare le figure che hanno il compito di amministrare risorse o sono responsabili di budget o di centri di costo devono operare con scrupolo, attenzione e cura affinché i conti siano sempre in ordine e corrispondenti alle operazioni effettivamente svolte.

#### 1.3.6. Rispettare leggi, normative e disposizioni organizzative

La cooperativa riafferma che ciascun socio-lavoratore, dipendente o collaboratore è tenuto al rispetto sostanziale delle leggi, delle normative e delle disposizioni organizzative (a condizione che le disposizioni organizzative non siano in contrasto con leggi e normative sovraordinate).

FAI cooperativa sociale	Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello 231)	Revisione	Emissione
	S3. Sistema di segnalazione e tutela dei segnalanti	03	15/09/2023

### 1.3.7. Promuovere e tutelare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

La cooperativa rispetta con scrupolo le disposizioni stabilite dalla normativa 81/2008. Ciascun lavoratore o collaboratore deve attenersi alle disposizioni di sicurezza, deve inoltre segnalare situazioni, eventi o incidenti, anche di piccola entità, che possano rappresentare una criticità, un rischio o indicare un potenziale pericolo per la salute e la sicurezza dei lavoratori, degli utenti, dei volontari, e delle altre persone che entrano nelle strutture gestite dalla cooperativa.

### 1.3.8. Divisione dei poteri e delle responsabilità (corresponsabilità)

Nel caso in cui una figura svolga funzioni che possono determinare autoreferenzialità o potenzialmente conflitti di responsabilità, è necessario un supplemento di attenzione da parte della figura stessa e dell'OdV. La figura con incarichi apicali che si trovi in conflitto di responsabilità è tenuta a segnalarlo all'OdV. L'OdV a sua volta predisporrà un elenco dei conflitti di responsabilità presenti in cooperativa per poter svolgere verifiche supplementari e approfondite.

### 1.3.9. Divieto di fare o accettare doni manipolativi

Nessuno per conto della cooperativa può fare donazioni da partiti politici o organizzazioni religiose o riceverne. Nessuno che lavori o operi per conto può sollecitare o accettare mance da utenti dei servizi o da ospiti delle strutture. E nessuno può fare doni a committenti o clienti, e neppure accettarli, salvo non siano di modestissima entità e dal significato simbolico di ringraziamento o di augurio.

La cooperativa non accetta donazioni da donatori anonimi.

### 1.3.10. Tutela della privacy e dei dati della cooperativa

Tutte le figure che accedono ai sistemi informatici della cooperativa sono tenute ad utilizzarli per le sole finalità professionali e in relazione alle attività attinenti a mandati, attività e compiti relativi al lavoro sociale, socio-educativo, socio-assistenziale o socio-sanitario che la cooperativa svolge.

### 1.3.11. Utilizzo pertinente di strumenti, spazi, tempi e risorse

Strumenti, spazi, tempi e risorse devono essere utilizzati per le funzioni per i quali vengono assegnati o per i quali vengono predisposti. Ad esempio i telefoni e i cellulari, i computer, le connessioni e gli indirizzi e-mail che la cooperativa assegna alle figure responsabili, a soci-lavoratori ed eventualmente al personale dipendente devono essere utilizzati per ragioni di servizio.

Gli spazi e locali di proprietà della cooperativa o eventualmente ad essa affidati per svolgere attività e servizi, non possono in nessun caso essere utilizzati con finalità difformi da quelle contenute nei progetti di servizi o da quelle stabilite dal Consiglio di Amministrazione.

È vietato in ogni caso fare un uso privato di strumenti, dotazioni e attrezzature o farne un uso volto ad ottenere vantaggi diretti o indiretti per la cooperativa al di fuori di una decisione aziendale espressamente formalizzata.

### 1.3.12. Rispetto del diritto d'autore e delle licenze d'uso

È vietato l'utilizzo di materiali cartacei o informatici (file, musica, filmati, fotografie) prodotto da terzi e coperti da livelli di licenza che ne vincolano l'uso.

## 1.4. Rispetto delle disposizioni presentate dal Codice etico e di condotta e impegno a segnalare inadempienze e incongruenze

I componenti del consiglio di amministrazione, i dirigenti e le figure responsabili, i coordinatori, e gli operatori, i collaboratori, altri che collaborano a diverso titolo con la cooperativa:

- devono rispettare le disposizioni contenute nel presente Codice 231;
- sono tenuti a segnalare incongruenze o criticità non considerate dal Codice 231 che possano dare luogo a comportamenti dannosi;
- sono tenuti a richiamare il rispetto del Codice 231.

FAI cooperativa sociale	Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello 231)	Revisione	Emissione
	S3. Sistema di segnalazione e tutela dei segnalanti	03	15/09/2023

## 2. Sistema disciplinare e sanzionatorio

### 2.1. Obiettivi del sistema disciplinare e sanzionatorio

Il decreto legislativo 231/2001 (art. 6, secondo comma, lettera e; art. 7, quarto comma, lettera b) richiede l'introduzione di un Sistema disciplinare e sanzionatorio con l'obiettivo di:

- garantire la piena attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello 231) adottato;
- scoraggiare violazioni del Modello 231;
- promuovere il rispetto delle indicazioni stabilite dal Codice etico e di condotta (Codice 231);
- favorire l'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Il Sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un requisito essenziale ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa della cooperativa in misura della sua effettiva deterrenza. La sua applicazione è indipendente da un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da sanzionare rientri nelle fattispecie previste dal decreto legislativo 231/2001. Conseguentemente l'applicazione delle sanzioni ha luogo anche se il destinatario viola le regole stabilite dal Codice 231 o le procedure previste dal Modello 231, senza che il suo comportamento sia riconducibile ai reati indicati dal d. lgs. 231/2001.

Il Sistema disciplinare e sanzionatorio viene reso disponibile ai soci, ai soci-lavoratori, ai dipendenti e alle parti interessate sul sito della cooperativa. Viene, inoltre, reso disponibile sul sito della cooperativa. La piena divulgazione consente alla cooperativa di adempiere alle disposizioni dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970, art. 7, comma 1) che stabilisce la divulgazione delle norme disciplinari e delle sanzioni "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

### 2.2. Criteri per l'applicazione delle sanzioni

Il Sistema disciplinare e sanzionatorio applicato è quello stabilito:

- dallo Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970, art. 7, comma 1) che sancisce la divulgazione delle norme disciplinari e delle sanzioni "mediante affissione in luogo accessibile a tutti", la cooperativa rispetta la seguente disposizione mediante consegna individuale e pubblicazione sul sito web;
- dal "CCNL per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo" nel Titolo V Comportamenti in servizio in cui, all'art.42, indica i Provvedimenti disciplinari (conformi all'art. 7 della legge 300/70).

Le sanzioni vengono applicate secondo un principio di gradualità, tenendo conto della gravità del mancato rispetto del Modello 231 e del Codice 231, e considerando la posizione funzionale del soggetto chiamato a rispondere dei propri comportamenti.

In relazione alle violazioni commesse, le sanzioni vengono applicate secondo i seguenti criteri:

- la posizione funzionale, le mansioni, le responsabilità assegnate al soggetto che ha commesso la violazione;
- l'intenzionalità nell'operare;
- la consapevolezza delle conseguenze e degli effetti prodotti;
- il livello di negligenza;
- il livello di imprudenza;
- il livello di imperizia;
- la reiterazione del mancato rispetto delle disposizioni stabilite dal Codice etico e dei comportamenti;
- il comportamento complessivo della persona che ha commesso la violazione, ivi compresa la recidiva.

Le sanzioni disciplinari vengono adottate dal direttore generale, ad esclusione di quelle rivolte alle figure dirigenti per le quali è previsto l'intervento del CdA. Per l'assunzione di provvedimenti disciplinari la Cooperativa si avvale del consulente del lavoro e del supporto professionale di uno studio legale.

### 2.3. Vincoli disciplinari e sanzioni

#### 2.3.1. Verso i lavoratori

Le violazioni da parte dei lavoratori delle disposizioni del Codice 231 costituiscono illeciti disciplinari che verranno sanzionati tenendo conto del:

FAI cooperativa sociale	Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello 231)	Revisione	Emissione
	S3. Sistema di segnalazione e tutela dei segnalanti	03	15/09/2023

- "CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo" nel Titolo V Comportamenti in servizio in cui, all'art.42, indica i Provvedimenti disciplinari (conformi all'art.7 della legge 300/70);
- e i per i soci lavoratori anche del Regolamento interno approvato dall'assemblea dei soci in data 29/05/2015.

### 2.3.2. Verso membri del consiglio di amministrazione e degli organi di controllo

In caso di violazione delle indicazioni del **Modello 231** e del **Codice 231** da parte di componenti degli organi di governo e di controllo, il presidente convoca il consiglio di amministrazione per assumere le iniziative opportune, in coerenza con la gravità della violazione e nel rispetto delle normative vigenti e dello Statuto societario.

### 2.3.3. Verso dirigenti, coordinatori o figure responsabili

Le figure alle quali vengano assegnate responsabilità di direzione e di coordinamento nell'ambito delle attività organizzative sono tenute a conoscere le disposizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice 231 della cooperativa.

Per le figure che abbiano incarichi di responsabilità costituisce comportamento contrario ai doveri attesi (illecito disciplinare):

- la violazione delle disposizioni contenute nel **Modello 231** e nel **Codice 231**;
- il mancato controllo di adempimenti assegnati a sottoposti, in relazione a disposizioni del Sistema di prevenzione e protezione della cooperativa;
- comportamenti non conformi all'incarico o al ruolo ricoperto;
- il mancato rispetto degli obblighi di informazione verso l'Organismo di vigilanza.

Per violazioni da parte di figure con ruoli di responsabilità apicale (dirigenti, responsabili) le sanzioni applicabili sono le stesse previste per i dipendenti (dettagliate nel paragrafo dedicato). Dal punto di vista delle modalità procedurali, si rimanda a quanto previsto dall'art. 7 dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dalla normativa contrattuale adottata dalla cooperativa. Inoltre il CdA valuterà l'opportunità di ritirare ad amministratori, dirigenti e responsabili che abbiano subito provvedimenti disciplinari, le deleghe conferite.

### 2.3.4. Verso volontari e tirocinanti

In caso di violazione delle indicazioni del **Codice 231** da parte di volontari o tirocinanti operanti in attività o servizi della cooperativa, le sanzioni applicabili - una volta formalizzata una specifica contestazione, esperiti gli approfondimenti e sentite le persone a cui è stata rivolta la contestazione - a seconda della gravità della violazione sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- risoluzione della collaborazione in essere con la cooperativa.

Riguardo al procedimento attraverso cui le sanzioni vengono applicate si fa riferimento al presente regolamento ove compatibile.

### 2.3.5. Verso professionisti

La violazione delle disposizioni del **Codice 231** da parte di soggetti che collaborano professionalmente con la cooperativa è sanzionata secondo le clausole contrattuali inserite nei contratti, clausole idonee all'osservanza delle disposizioni del Codice 231. La violazione può comportare, a seconda del livello di gravità:

- la revisione del rapporto contrattuale;
- l'applicazione di eventuali penali;
- la risoluzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni alla cooperativa.

Ogni violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, è comunicata al CdA affinché venga valutata la gravità e presi gli opportuni provvedimenti e all'Organismo di vigilanza per le eventuali revisioni del Modello 231.

### 2.3.6. Verso fornitori

La violazione delle disposizioni del **Codice 231** da parte di fornitori di beni o servizi è sanzionata secondo le clausole contrattuali inserite nei contratti sottoscritti, e può comportare, a seconda del livello di gravità della violazione:

FAI cooperativa sociale	Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello 231)	Revisione	Emissione
	S3. Sistema di segnalazione e tutela dei segnalanti	03	15/09/2023

- la revisione del rapporto contrattuale;
- l'applicazione di eventuali penali;
- la risoluzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni alla cooperativa. Ogni violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, è comunicata al CdA affinché venga valutata la gravità e presi gli opportuni provvedimenti e all'Organismo di vigilanza per le eventuali revisioni del Modello 231.

### 2.3.7. Verso organizzazioni partner

La violazione delle disposizioni del **Codice 231** da parte di partner nella realizzazione di progetti, iniziative o servizi (in ATI, RTI, RTS o altre forme di collaborazione formalizzata) è sanzionata secondo le clausole contrattuali inserite negli atti notarili, e può comportare, a seconda del livello di gravità della violazione:

- la revisione del rapporto contrattuale;
- l'applicazione di eventuali penali;
- la risoluzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni alla cooperativa. Ogni violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, è comunicata al CdA affinché venga valutata la gravità e presi gli opportuni provvedimenti e all'Organismo di vigilanza per le eventuali revisioni del Modello 231.

### 2.3.8. Verso i membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello 231 e del Codice 231 da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, viene informato il presidente della cooperativa, che chiede al Consiglio di Amministrazione di svolgere le necessarie verifiche e di adottare i provvedimenti opportuni a tutela della cooperativa.

### 2.3.9. Sanzioni verso chi ostacola segnalazioni interne riservate

Ai sensi del d.lgs. 231/2001, articolo 6, comma 2 bis, ter e quater, il Consiglio di Amministrazione, secondo le modalità previste dall'articolo 7 della legge 300 del 1970, sanziona con misure che vanno dalla sospensione al licenziamento in ragione della gravità del comportamento, chiunque - in ruoli di responsabilità o in ruoli operativi - ostacoli la possibilità di effettuare segnalazioni, non rispetti la riservatezza dell'identità del segnalante, metta in atto comportamenti ritorsivi o discriminatori (quali mutamento di mansioni, demansionamento o licenziamento) verso il segnalante o non lo tuteli da ritorsioni discriminazioni.

### 2.3.10. Sanzioni verso effettua segnalazioni interne infondate

Ai sensi del d.lgs. 231/2001, articolo 6, comma 2 bis, lettera e), il Consiglio di Amministrazione, secondo le modalità previste dall'articolo 7 della legge 300 del 1970, sanziona con misure che vanno dalla sospensione al licenziamento in ragione della gravità del comportamento, chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

FAI cooperativa sociale	Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello 231)	Revisione	Emissione
	S3. Sistema di segnalazione e tutela dei segnalanti	03	15/09/2023

### 3. Sistema di segnalazione e tutela dei segnalanti

Per raccogliere segnalazioni, osservazioni e suggerimenti, la cooperativa promuove le modalità di seguito illustrate.

#### 3.1. Incontri

Le équipe, i momenti di informazione e di formazione costituiscono occasioni per effettuare segnalazioni disponibili. Chi ha la responsabilità della conduzione di tali momenti ha il compito di raccogliere la segnalazione e trasmetterla al referente interno 231 o all'Organismo di vigilanza.

#### 3.2. Questionari

La cooperativa potrà attivare rilevazioni ad hoc o raccogliere segnalazioni nell'ambito di questionari sulla soddisfazione dei lavoratori, di questionari sulla soddisfazione rivolti ai beneficiari dei servizi utenti, nell'ambito di processi di ascolto degli interlocutori (committenti, partner, fornitori, altri).

#### 3.3. Segnalazioni e tutela di chi effettua segnalazioni riservate

##### Segnalare problemi o comportamenti scorretti

Chi viene a conoscenza di comportamenti scorretti, contrari ai regolamenti interni, al Codice etico 231 o alle normative vigenti, tenuti nell'ambito delle attività della nostra organizzazione può segnalarlo ai responsabili della cooperativa sociale FAI.

Le segnalazioni possono essere rivolte direttamente al presidente dell'Organismo di vigilanza:

- chiedendo un colloquio diretto;
- attraverso contatto al numero di telefono 348 0117845;
- attraverso l'e-mail graziano.maino@pares.it;
- all'indirizzo postale via Lodigiana 15/b, 20861 Brugherio (MB).

Le segnalazioni devono in ogni caso essere circostanziate.

Il presidente dell'OdV si impegna a:

- dare riscontro della segnalazione entro sette giorni dal ricevimento;
- procedere con una 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), il corretto trattamento dei dati personali, 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 di segnalazione;
- prendere in considerazione anche segnalazioni anonime purché circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni specifiche.

La cooperativa sociale FAI tutela il segnalante, vieta ritorsioni o discriminazioni nei confronti di chi effettua segnalazioni.

Il sistema disciplinare parte integrante del presente codice 231 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 infondate.