



CODICE ETICO

Documento:	<i>Codice Etico</i>	Rev. n°:	04	Data Rev.	Marzo 2024
File:	<i>Codice Etico.doc</i>				
Approvazione:	<i>Consiglio di Amministrazione</i>		Verbale riunione del	19/03/2024	

Sommario

1. Premessa	4
2. Obiettivo	4
3. Missione, Visione Etica e Scopo Mutualistico.....	4
4. Natura, Struttura ed Ambito di applicazione del Codice Etico.....	5
4.1 Natura	5
4.2 Struttura	5
4.3 Ambito di applicazione e Destinatari.....	5
5. Principi Etici Generali.....	6
5.1 Legalità.....	6
5.2 Correttezza e Integrità	6
5.3 Onestà.....	6
5.4 Trasparenza e completezza dell'informazione	6
5.5 Riservatezza delle informazioni	7
5.6 Valore della persona.....	7
5.6.1 Rispetto della dignità della persona.....	7
5.6.2 Formalizzazione del rapporto di lavoro.....	8
5.6.3 Gestione e valutazione del personale	8
5.6.4 Sicurezza e salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro.....	8
5.6.5 Crescita professionale.....	8
5.6.6 Discriminazione e molestie.....	8
5.7 Prevenzione dei conflitti di interesse.....	8
5.8 Efficienza e Spirito di servizio	9
5.9 Tutela del nome.....	9
6. Principi Etici dello scopo mutualistico.....	9
6.1 Mutualità.....	9
6.2 Solidarietà	9
6.3 Democrazia	9
7. Principi Etici e criteri di condotta nell'ambito della Corporate Governance	10
7.1 Consiglio di Amministrazione.....	10
7.2 Relazioni con i Soci	10
7.3 Trasparenza della contabilità societaria.....	11
7.4 Controllo interno	11
8. Principi Etici e criteri di condotta nelle relazioni con il Personale.....	11
9. Principi Etici e criteri di condotta nei rapporti con i Terzi e con la Pubblica Amministrazione..	11
9.1 Clienti/Committenti, Fornitori e Utenti dei servizi.....	11
9.2 Clienti/Committenti e Utenti dei servizi.....	11
9.3 Fornitori	12
9.4 Integrità ed indipendenza nei rapporti con clienti/committenti e fornitori	12
9.5 Gestione dei rapporti con clienti "pubblici"	13
9.6 Tutela degli aspetti etico-ambientali nelle forniture	13
9.7 Collettività.....	13
9.8 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali	13
9.9 Rapporti con altre realtà no-profit	14
9.10 Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni.....	14
9.11 Pubblica Amministrazione	14
9.11.1 Gestione Appalti Pubblici	15
10. Attuazione del Codice Etico.....	16
10.1 Sistema dei controlli interni.....	16
10.2 Organismo di Vigilanza (OdV)	16
10.3 Comunicazione e formazione	16
10.4 Segnalazioni.....	17
10.5 Violazioni del Codice Etico	17
10.6 Linee guida del sistema sanzionatorio.....	17
11. Sistema sanzionatorio	18

11.1 Principi generali	18
11.2 Sanzioni per i dipendenti	18
11.3 Misure nei confronti degli Amministratori	19
11.4 Misure nei confronti dei soci	19
11.5 Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner	19
11.6 Tutela dei segnalanti	19

1. Premessa

Il Gruppo L'Incontro Società Cooperativa Sociale Consortile (di seguito solo "Gruppo L'Incontro") esercita e gestisce la propria attività nel rispetto dei principi e delle norme di comportamento dichiarati nel presente Codice Etico e nel rigoroso rispetto della normativa nazionale e comunitaria vigente.

Il Gruppo L'Incontro considera della massima importanza l'assunzione di responsabilità etico-sociale nel condurre gli affari e le attività, a tal fine favorisce e sostiene una gestione sociale improntata al bilanciamento dei legittimi interessi degli *stakeholder* di riferimento e, più in generale, della collettività in cui opera.

Si considerano *stakeholder* (portatori d'interesse) di riferimento del Gruppo L'Incontro: i dipendenti e collaboratori; i soci fruitori, volontari e sovventori; i consorziati; gli amministratori; i clienti/committenti; gli utenti dei servizi erogati; i fornitori; la Pubblica Amministrazione; la collettività e tutti i soggetti coinvolti, in modo diretto e/o indiretto, nelle attività poste in essere dalla stessa.

Il Codice Etico (di seguito solo "Codice") s'inserisce nel quadro delle **previsioni del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i., nonché delle "Linee Guida per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001"** emanate da Confcooperative nel 2004 ed aggiornate nel marzo 2022, e detta i principi etici generali e quelli di gestione, vigilanza e controllo cui i detti modelli di organizzazione devono ispirarsi, disciplinando altresì casi e comportamenti specifici per il Gruppo L'Incontro, principalmente ai fini della prevenzione dei reati contemplati nel detto decreto e alle sue successive modificazioni ed integrazioni.

Al riguardo, si rimanda al Modello organizzativo adottato dal Gruppo L'Incontro, di cui il presente Codice è parte integrante.

Compete al Consiglio di Amministrazione l'adozione, approvazione ed aggiornamento del Codice Etico e, per quanto riguarda tale ultimo aspetto, su eventuale intervento dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 e s.m.i..

2. Obiettivo

Il presente Codice è stato elaborato per assicurare che i valori etici del Gruppo L'Incontro siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori dello stesso nella conduzione delle attività e di tutte le iniziative promosse.

3. Missione, Visione Etica e Scopo Mutualistico

Il Gruppo L'Incontro è retto e disciplinato secondo il principio della mutualità e non ha fini di lucro, il suo scopo è perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso il sostegno ed il coordinamento delle cooperative socie, e la loro integrazione con altri soggetti pubblici e privati, soci e no.

Nel perseguire il detto scopo, il Gruppo L'Incontro si pone come interlocutore degli Enti pubblici territoriali e regionali, delle loro società partecipate e di soggetti privati per l'affidamento dei servizi alla persona, di attività manifatturiere e di servizi territoriali di qualsiasi genere.

Il Gruppo L'Incontro non è solo una rete di cooperative, è prioritariamente un gruppo di persone che si prefigge di costruire il bene della comunità in cui opera, con la creazione di possibilità di lavoro per le persone più deboli, immaginando progetti sempre nuovi per avviare servizi ma soprattutto creare opportunità economiche per il territorio.

Fin dal 2002, anno della costituzione del Consorzio In Concerto, ora denominato Gruppo L'Incontro, scopo delle attività è prendersi cura delle persone più deboli della comunità, con particolare attenzione agli anziani e alle persone con problemi di salute mentale.

Mettersi a servizio del territorio, cercando di collaborare in maniera sempre più stretta con la comunità: nessun progetto sociale è efficace se non ha la capacità di legarsi al territorio e a chi lo abita e lo governa. **Più cresce il territorio e più si costruisce il suo futuro.**

La qualità di questo futuro dipende dalla capacità di combinare assieme risorse e talenti, ingegno sociale e idee. Servono progetti capaci di scoprire, mettere in circolo e valorizzare l'energia e le potenzialità presenti nel territorio. Le cooperative sociali socie del Gruppo L'Incontro, nate e cresciute in questa comunità territoriale, hanno sempre teorizzato che l'impresa sociale deve sviluppare al proprio interno una capacità progettuale tale da proporsi come partner dell'ente pubblico e dell'impresa privata.

Tra le azioni poste in essere dal Gruppo L'Incontro per il perseguimento della sua *mission* vanno segnalate:

- agire da referente e garante contrattuale nei confronti dei principali clienti pubblici e privati, attraverso il vantaggio competitivo delle offerte in "*Global Service*";
- stimolare i processi di *welfare* di comunità e di sussidiarietà attraverso il project financing con gli Enti pubblici di riferimento, in progetti di partnership finalizzati all'erogazione di servizi pubblici;
- favorire e gestire processi e azioni di solidarietà sociale e finanziaria di rete tra le cooperative e per i soci lavoratori delle medesime.

A tali azioni è da aggiungere la costituzione di un fondo denominato di "Solidarietà e Sviluppo", finanziato da tutte le cooperative socie con il versamento di quote di 20 centesimi per ora lavorata.

Tale Fondo è strumento finanziario interno, di aiuto alle stesse cooperative socie, per finanziare progetti di salvaguardia del lavoro, superare momenti di crisi aziendali e promuovere nuove occasioni di lavoro.

4. Natura, Struttura ed Ambito di applicazione del Codice Etico

4.1 Natura

Il Codice unitamente allo Statuto ed al Regolamento disciplinare interno costituiscono elementi di accettazione obbligatoria per far parte della compagine sociale del Gruppo L'Incontro e/o per collaborare con la stessa, qualunque sia la veste collaborativa assunta.

4.2 Struttura

Il Codice si compone delle seguenti parti:

- 1) Principi Etici generali;
- 2) Principi Etici dello Scopo Mutualistico;
- 3) Principi Etici e criteri di condotta nell'ambito della Corporate Governance;
- 4) Principi Etici e criteri di condotta nei rapporti con il Personale;
- 5) Principi Etici e criteri di condotta nei rapporti con i Terzi e con la Pubblica Amministrazione;
- 6) Attuazione del Codice Etico;
- 7) Sistema Sanzionatorio.

4.3 Ambito di applicazione e Destinatari

Il Codice contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità del Gruppo L'Incontro nei confronti dei portatori d'interesse: dipendenti, collaboratori, soci fruitori, volontari e sovventori, soci consorziati, amministratori, fornitori, clienti/committenti, utenti finali dei servizi erogati, partner, Pubblica Amministrazione, ecc.; nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la stessa.

All'osservanza del Codice sono tenuti i seguenti "Destinatari":

- i rappresentanti degli organi sociali e i responsabili di area/funzione/settore, i quali devono conformare tutte le decisioni e le azioni al rispetto del Codice, diffonderne la conoscenza e favorirne la condivisione da parte di dipendenti, collaboratori e terzi soggetti che operano per conto del Gruppo L'Incontro.
Gli amministratori ed i componenti del corpo dirigenziale (es.: responsabili o referenti di area/funzione/settore), inoltre, devono costituire attraverso i propri comportamenti un modello di riferimento per tutto il personale;
- i soci fruitori, volontari e sovventori, i soci consorziati, i dipendenti ed i collaboratori autonomi (professionisti, consulenti, ecc.), tenuti ad agire nel rispetto del Codice ed a segnalare all'Organo amministrativo e/o all'Organismo di Vigilanza eventuali infrazioni allo stesso;
- i partner, i fornitori di beni e servizi, che devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice e uniformarvi i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con il Gruppo L'Incontro.

5. Principi Etici Generali

5.1 Legalità

I Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle leggi e, in generale, delle normative vigenti nazionali e comunitarie. Inoltre, sono tenuti al rispetto dei regolamenti e delle procedure e istruzioni aziendali, quali attuazioni di obblighi normativi.

5.2 Correttezza e Integrità

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole deontologiche, peritali e professionali applicabili alle operazioni eseguite per conto del Gruppo L'Incontro. Inoltre, sono tenuti al rispetto dei regolamenti e procedure aziendali, quali attuazioni di obblighi deontologici professionali.

Nell'adempimento delle proprie funzioni, tutti i Destinatari s'impegnano a rispettare i diritti di ogni soggetto comunque coinvolto nella propria attività lavorativa e professionale; questo rispetto va inteso anche sotto i profili delle opportunità, della privacy e del decoro.

Nella conduzione di ogni e qualsivoglia attività vanno sempre evitate situazioni che creino arbitrarie discriminazioni nei confronti del personale, nonché conflitti d'interesse sostanziali fra ciascun dipendente o collaboratore e Il Gruppo L'Incontro.

5.3 Onestà

Nello svolgimento delle proprie attività tutti sono tenuti a rispettare diligentemente le norme in vigore, il Codice e i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse del Gruppo L'Incontro può giustificare una condotta disonesta.

È severamente vietato a tutti, nell'esecuzione delle proprie funzioni, dare o promettere denaro, regali o altre utilità, o ancora promettere o garantire vantaggi. Tale condotta è proibita sia che venga realizzata nell'esclusivo interesse personale sia che venga posta in essere nell'interesse o a vantaggio del Gruppo L'Incontro.

I rapporti con i portatori d'interesse vanno improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. Per tale motivo viene rifiutata qualsiasi forma di beneficio o regalo, ricevuto od offerto, che possa essere inteso come strumento volto ad influire sulla indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte.

5.4 Trasparenza e completezza dell'informazione

I Destinatari sono tenuti a rispettare la trasparenza, intesa come chiarezza, completezza e pertinenza delle informazioni, evitando situazioni ingannevoli nelle operazioni eseguite per conto del

Gruppo L'Incontro. Gli stessi, sono inoltre tenuti al rispetto dei regolamenti, delle procedure e delle istruzioni aziendali, quali attuazioni del principio di trasparenza.

Tutti i componenti dell'organizzazione s'impegnano a fornire informazioni chiare, frequenti, complete e accurate; in tal senso è adottata una comunicazione di facile ed immediata comprensione da parte del soggetto a cui le informazioni stesse sono dirette per consentire decisioni autonome e consapevoli.

Inoltre, tutti s'impegnano a verificare preventivamente che le informazioni comunicate all'esterno ed all'interno siano chiare, veritiere e complete, anche in relazione ai dati economici, finanziari e contabili.

Il Gruppo L'Incontro riconosce il valore fondamentale della corretta informazione ai soci, agli organi ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile e in alcun modo giustifica azioni dei propri collaboratori che impediscano il controllo da parte degli enti od organizzazioni pubbliche preposte.

5.5 Riservatezza delle informazioni

Il Gruppo L'Incontro assicura e garantisce la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia di dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

Tutte le informazioni a disposizione dal Gruppo L'Incontro sono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati.

I Destinatari assicurano la massima riservatezza delle informazioni conosciute in occasione delle attività svolte per conto del Gruppo L'Incontro. Gli stessi sono tenuti a trattare dati e informazioni

aziendali, o relativi a qualsiasi portatore d'interesse, esclusivamente nell'ambito e per i fini delle proprie attività lavorative e, comunque, a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni riservate senza l'autorizzazione del Gruppo L'Incontro.

5.6 Valore della persona

Il Gruppo L'Incontro favorisce l'impiego delle risorse umane nel rispetto e nella valorizzazione delle caratteristiche individuali, tutelando le diversità e fondando le relazioni interne principalmente sul dialogo.

5.6.1 Rispetto della dignità della persona

I Destinatari rispettano i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità.

Nelle relazioni interne ed esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana.

5.6.2 Formalizzazione del rapporto di lavoro

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare.

I Destinatari favoriscono la massima collaborazione e trasparenza nei confronti del neoassunto, affinché questi abbia chiara consapevolezza dell'incarico attribuitogli.

5.6.3 Gestione e valutazione del personale

Il Gruppo L'Incontro rifiuta qualunque forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti o collaboratori, favorendo processi decisionali e valutativi basati su criteri oggettivi comunemente condivisi.

5.6.4 Sicurezza e salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro

Il Gruppo L'Incontro favorisce condizioni di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone, mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza. Il dipendente o il collaboratore, comunque, dovrà rispettare tutte le leggi e gli standard applicabili in materia di sicurezza e protezione ambientale ed attenersi alle politiche del Gruppo L'Incontro nei casi in cui queste impongano requisiti più rigorosi rispetto agli standard di legge. Al riguardo, si richiama espressamente quanto è previsto dal Codice Disciplinare e nel Regolamento Sicurezza e Ambiente.

5.6.5 Crescita professionale

Il Gruppo L'Incontro promuove la crescita professionale di soci e dipendenti mediante opportuni strumenti, partecipazione ad eventi ed occasioni lavorative nonché appositi piani formativi.

5.6.6 Discriminazione e molestie

Il Gruppo L'Incontro vuole essere per dipendenti e collaboratori un luogo di lavoro esente da discriminazioni o molestie. Pertanto, sono offerte pari opportunità a tutti i predetti soggetti e a coloro che cercano impiego presso la stessa, in linea con le disposizioni di legge applicabili, e non sono tollerate molestie o condotte suscettibili di creare un ambiente ostile o sfavorevole sul luogo di lavoro e pregiudizi psicofisici ai destinatari di dette condotte.

5.7 Prevenzione dei conflitti di interesse

Il Gruppo L'Incontro, al fine di evitare situazioni anche potenziali di conflitto di interesse, al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto sociale richiede ai propri amministratori, soci fruitori, volontari e sovventori, soci consorziati, dipendenti e collaboratori a vario titolo, di sottoscrivere una apposita dichiarazione che esclude la presenza di situazioni o condizioni di conflitto di interesse tra il singolo e il Gruppo L'Incontro e, nel caso di sussistenza di tali situazioni o condizioni, di chiarirne la natura.

Allo stesso fine, il Gruppo L'Incontro previene eventuali conflitti di interesse fra suoi soci, dipendenti, amministratori, collaboratori e la Pubblica Amministrazione.

Chiunque ha notizia di situazioni o condizioni di conflitto di interesse deve darne tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza, il quale garantisce la massima riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e/o i diritti della persona segnalata.

5.8 Efficienza e Spirito di servizio

Tutti i componenti dell'organizzazione s'impegnano a perseguire la migliore qualità professionale secondo gli standard più avanzati e le *best practice* di ciascun settore e profilo di attività lavorativa. Inoltre, tutti si devono impegnare al corretto adempimento dei doveri e degli obblighi inerenti ciascuna posizione, ed alla ricerca della migliore economicità nelle prestazioni e nelle attività poste in essere.

I contratti e gli incarichi vanno eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente tra le parti.

Tutti, nell'assolvimento dei propri compiti e funzioni, considerano costantemente propria la missione aziendale di fornire servizi e prodotti di alto valore economico e sociale alla collettività, nonché di alta qualità.

Tale considerazione informa sempre sulla condotta del Gruppo L'Incontro, di ciascun amministratore, consorziato, dipendente e collaboratore.

5.9 Tutela del nome

Gli amministratori, i soci fruitori, volontari e sovventori, i consorziati, i dipendenti ed i collaboratori non devono commettere azioni che possano pregiudicare o compromettere i valori, l'immagine e il buon nome del Gruppo L'Incontro ed i suoi scopi.

6. Principi Etici dello scopo mutualistico

Principi base della cooperazione sono: la mutualità, la solidarietà e la democrazia. Il Gruppo L'Incontro nel suo operare s'ispira e rispetta questi principi.

6.1 Mutualità

Lo scopo mutualistico è una caratteristica fondamentale delle cooperative.

La mutualità la si deve considerare sotto il duplice aspetto di interna ed esterna: la prima si realizza attraverso la fornitura di beni, servizi e occasioni di lavoro direttamente ai membri dell'organizzazione a condizioni più favorevoli rispetto a quelle che otterrebbero direttamente sul mercato.

La mutualità esterna, invece, identifica la cooperativa come fonte di atti mutualistici e solidaristici che proiettano i loro effetti verso l'esterno, in particolare verso il sistema cooperativo e verso la collettività o determinate categorie della popolazione. In altri termini, la mutualità esterna ha finalità attinenti al pubblico interesse, e nello specifico erogare anche a terzi beni o servizi.

6.2 Solidarietà

Le cooperative attuano forme di solidarietà finalizzate alla promozione dello sviluppo ed al consolidamento delle imprese sul mercato: non può esistere reale cooperazione se questa non si realizza primariamente tra le cooperative stesse.

La legge n. 59 del 1992, all'art. 11, istituisce i fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione. Tutte le cooperative destinano annualmente il 3% (tre per cento) degli utili prodotti all'alimentazione di tali fondi (mutualità esterna di sistema).

6.3 Democrazia

Il principale strumento per assicurare il funzionamento democratico delle cooperative è il cosiddetto "voto capitario", detto altrimenti "*una testa, un voto*".

In base a questo principio ogni socio ha diritto a un voto in assemblea, indipendentemente dal valore della propria quota di capitale sociale.

I soci persone giuridiche hanno diritto ad un voto in assemblea.

In applicazione del principio in questione, è vigente la regola secondo cui occorre un giudizio motivato sui motivi di ammissione o sul diniego di ammissione nei confronti dei nuovi soci.

7. Principi Etici e criteri di condotta nell'ambito della Corporate Governance

7.1 Consiglio di Amministrazione

Le nomine dei componenti del Consiglio di Amministrazione (CdA) devono avvenire mediante procedure trasparenti.

Tale Organo agisce e delibera con cognizione di fatto e di causa, ed in piena autonomia, perseguendo l'obiettivo dello scopo mutualistico del Gruppo L'Incontro e nel rispetto dei principi di legalità, mutualità, solidarietà e democrazia.

Le decisioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere autonome, ovvero basarsi sul libero apprezzamento e perseguire l'interesse del Gruppo L'Incontro.

L'indipendenza del giudizio è un requisito essenziale delle decisioni del Consiglio di Amministrazione; pertanto, i suoi componenti devono garantire la massima trasparenza nella gestione delle operazioni in cui abbiano interessi particolari. In tali circostanze dovranno rispettarsi le norme di legge, i regolamenti e le procedure aziendali.

In particolare, i Consiglieri sono tenuti individualmente a svolgere il proprio incarico con serietà, professionalità e presenza, consentendo così al Gruppo L'Incontro di trarre un beneficio mutualistico dalle loro competenze.

7.2 Relazioni con i Soci

Il Gruppo L'Incontro promuove la trasparenza e l'informazione nei confronti dei Soci, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti.

Gli interessi di tutti i Soci sono promossi e tutelati, rifiutando qualunque interesse particolare o di parte.

Il Gruppo L'Incontro promuove una consapevole ed informata partecipazione dei Soci alla vita societaria.

Il Gruppo L'Incontro promuove la massima riservatezza delle informazioni inerenti operazioni societarie e le informazioni sensibili e confidenziali riguardanti i Soci. I Destinatari coinvolti devono mantenere riservate tali informazioni e non abusarne.

La diffusione, verso l'esterno, di informazioni riguardanti i rapporti mutualistici avviene con massima prudenza e cautela.

In ogni caso, è assolutamente proibito diffondere notizie false e tendenziose.

La scelta del personale da assumere è effettuata tenendo conto esclusivamente delle concrete esigenze del Gruppo L'Incontro e del profilo professionale del candidato, in relazione ai requisiti richiesti per lo svolgimento della mansione e/o incarico da affidare.

7.3 Trasparenza della contabilità societaria

Il Gruppo L'Incontro promuove la massima trasparenza, affidabilità ed integrità delle informazioni inerenti alla contabilità societaria.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni ed operazioni dal Gruppo L'Incontro devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la 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.

I Destinatari che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni o negligenze sono tenuti a riferire i fatti all'Organismo di Vigilanza, il quale garantisce la massima riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e/o i diritti della persona segnalata.

7.4 Controllo interno

Il Gruppo L'Incontro è dotato di un sistema dei controlli interni che contribuisce al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei processi aziendali, nonché al contenimento dei rischi delle operazioni aziendali, rispetto al quale i Destinatari devono essere consapevoli dell'esistenza.

I Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti alle aree operative o le attività loro affidate.

8. Principi Etici e criteri di condotta nelle relazioni con il Personale

Si richiama specificamente quanto già riportato nel paragrafo 5.6 (Valore della persona) del presente Codice.

9. Principi Etici e criteri di condotta nei rapporti con i Terzi e con la Pubblica Amministrazione

9.1 Clienti/Committenti, Fornitori e Utenti dei servizi

Il comportamento del Gruppo L'Incontro nei confronti dei clienti/committenti, dei fornitori e degli utenti dei servizi è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

9.2 Clienti/Committenti e Utenti dei servizi

Il Gruppo L'Incontro persegue la propria missione attraverso l'offerta di servizi di alta qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

A tal fine ha adottato una specifica procedura finalizzata alla tutela dei beneficiari dei servizi, diretta in particolare a prevenire qualsivoglia genere di abuso nei confronti degli utenti.

È fatto obbligo ai dipendenti, ai collaboratori, agli amministratori di:

- fornire con efficienza, cortesia e tempestività, nell'ambito delle previsioni contrattuali, beni e servizi di elevato livello qualitativo, tali da soddisfare le ragionevoli aspettative e necessità del cliente/committente;
- fornire con efficienza, cortesia e tempestività, nell'ambito delle condizioni dei servizi erogati, un elevato standard qualitativo, tale da soddisfare le ragionevoli aspettative e necessità dell'utenza;

- fornire, ove necessario e nei modi e nelle forme previste dalle politiche aziendali, accurate ed esaurienti informazioni circa i servizi del Gruppo L'Incontro, in modo che il cliente/committente e/o l'utente possa assumere decisioni consapevoli;
- soddisfare le attese dei clienti/committenti e degli utenti in termini di onestà, trasparenza e pieno rispetto della legge, degli accordi contrattuali e delle caratteristiche del servizio reso;
- attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere.

9.3 Fornitori

Il Gruppo L'Incontro considera il rapporto corretto e trasparente con i fornitori un aspetto rilevante del suo successo, considerato altresì che i fornitori più importanti per la medesima sono i soci consorziati.

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

Nella scelta dei fornitori sono requisiti di riferimento:

- la professionalità dell'interlocutore;
- la disponibilità, opportunamente documentata, di: mezzi, anche finanziari, strutture organizzate, capacità e risorse progettuali, know-how, etc.;
- l'esistenza ed effettiva attuazione di sistemi di gestione qualità, sicurezza e ambiente;
- la tenuta di condotte rispettose della sicurezza e dell'ambiente;
- la tenuta di condotte che non si riversino negativamente sull'immagine e sul buon nome del Gruppo L'Incontro;
- la capacità di adeguarsi alle prescrizioni del Modello Organizzativo del Gruppo L'Incontro.

Nei rapporti di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e servizi il Gruppo L'Incontro:

- adotta, nella selezione del fornitore, i criteri di valutazione previsti dalle procedure esistenti, in modo oggettivo e trasparente;
- non preclude ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- osserva le condizioni contrattualmente previste;
- mantiene un dialogo sincero ed aperto con i fornitori, e comunque in linea con le buone prassi commerciali;
- osserva e pretende l'osservanza di tutti gli obblighi imposti dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ambiente, versamenti contributivi e fiscali, nell'ambito dei rapporti di fornitura e di approvvigionamento.

9.4 Integrità ed indipendenza nei rapporti con clienti/committenti e fornitori

Nei rapporti di affari con clienti/committenti e fornitori sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e/o di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l'immagine del Gruppo L'Incontro e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato.

In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e/o di ospitalità devono essere comunicati e sottoposti alla decisione del Responsabile di riferimento.

Eventuali sponsorizzazioni, donazioni o elargizioni in beneficenza devono essere approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Chiunque faccia parte dell'organizzazione del Gruppo L'Incontro che riceva doni o trattamenti di favore da clienti/committenti o fornitori eccedenti gli ordinari rapporti di cortesia commerciale, deve

comunicarlo all'Organismo di Vigilanza ed al Responsabile di riferimento. Quest'ultimo ne darà immediata notizia agli specifici organi e/o alla competente funzione aziendale che, dopo le idonee verifiche, assumerà i provvedimenti più opportuni.

La stipula di un contratto con un fornitore e la gestione del rapporto conseguente s'ispirano al principio di chiarezza, evitando ordinariamente gli eccessi di reciproca dipendenza.

Al fine di garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, il Gruppo L'Incontro appronta:

- un'adeguata rintracciabilità delle scelte adottate;
- la conservazione delle informazioni, nonché dei documenti ufficiali e contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti.

9.5 Gestione dei rapporti con clienti "pubblici"

Nella gestione dei rapporti con i clienti "pubblici" il Gruppo L'Incontro rispetta gli stessi criteri, principi e divieti descritti nel precedente paragrafo. Tuttavia, in considerazione della particolare natura del contraente pubblico, sono adottati i seguenti ed ulteriori comportamenti:

- è vietato qualsiasi comportamento che possa essere anche soltanto interpretato come di natura collusiva o comunque idoneo a violare i principi del Codice;
- è vietata qualsiasi promessa, richiesta, offerta a/da Pubblico Ufficiale, Incaricato di Pubblico Servizio o dipendente della Pubblica Amministrazione finalizzata ad eludere la normativa sulle trattative contrattuali con la Pubblica Amministrazione;
- il Gruppo L'Incontro assicura una corretta comunicazione verso la Pubblica Amministrazione, realizzata attraverso i canali deputati, gestita esclusivamente dagli Organi societari preposti e con la garanzia di trasmissione di informazioni complete e veritiere.

9.6 Tutela degli aspetti etico-ambientali nelle forniture

Nell'ottica di uniformare l'attività di approvvigionamento di beni e servizi ai principi etico-ambientali di riferimento, il Gruppo L'Incontro potrà richiedere, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale e/o ambientale, a titolo di esempio: la presenza di un Codice Etico oppure la Certificazione etica SA8000; la presenza di un sistema di Gestione Ambientale (EMAS o ISO 14001). A tal fine, nei singoli contratti potranno essere previste apposite clausole.

9.7 Collettività

Il Gruppo L'Incontro 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 operare, a contemperare gli interessi coinvolti.

Pertanto, ritiene che il dialogo con i portatori d'interesse sia d'importanza strategica per il corretto sviluppo della propria attività ed instaura, ove possibile, un canale stabile di dialogo con le associazioni di rappresentanza dei portatori d'interesse di riferimento, al fine di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi.

9.8 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

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

Tali eventuali contributi sono comunque svincolati da qualsiasi interesse, diretto o indiretto, del Gruppo L'Incontro, inteso ad ottenere agevolazioni o trattamenti di favore, oppure a costituire

turbativa della libera concorrenza. In nessun caso i detti contributi potranno essere elargiti in un'ottica di reciprocità, escludendosi quindi ogni forma di scambio politico.

9.9 Rapporti con altre realtà non profit

Il Gruppo L'Incontro considera con favore e, se del caso, fornisce sostegno ad iniziative sociali e culturali orientate alla promozione della persona ed al miglioramento della qualità di vita, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione.

9.10 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 sono mantenuti solo dai soggetti espressamente delegati a tale funzione, in conformità alle procedure e politiche adottate dal Gruppo L'Incontro.

Le comunicazioni verso l'esterno sono fondate sui principi di verità, correttezza, trasparenza e prudenza, e sono volte a favorire la conoscenza delle politiche aziendali, dei programmi e dei progetti del Gruppo L'Incontro.

I soci lavoratori, i dipendenti, i collaboratori, e gli amministratori non possono fornire informazioni all'esterno, né impegnarsi a fornirle, senza l'esplicita autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

In nessuna maniera o forma i consorziati, i dipendenti, i collaboratori, gli amministratori devono offrire pagamenti, regali, o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività dei mass media, o che possano ragionevolmente essere interpretati come tali.

9.11 Pubblica Amministrazione

I rapporti intrattenuti del Gruppo L'Incontro con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, 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 Codice Etico e nei protocolli previsti dal Modello organizzativo 231/01, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

L'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione e con le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni preposte ed autorizzate; tali impegni saranno assolti nel dovuto rispetto delle norme, dei principi del Codice Etico e nella completa osservanza dei protocolli interni di cui al Modello organizzativo ex d.lgs. n. 231/2001 e s.m.i..

Il Gruppo L'Incontro vieta espressamente nel proprio Codice Disciplinare ai soci, ai dipendenti, ai collaboratori, agli amministratori o rappresentanti e, più in generale, a tutti coloro che operano nel proprio interesse, o in nome e per conto della stessa, 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 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.

Ogni consorziato, dipendente, collaboratore, amministratore che riceva direttamente o indirettamente richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo, compresi omaggi o regali non di modico valore (sopra la soglia prevista dal Codice di comportamento dell'Ente pubblico), formulate indebitamente da coloro, o a coloro, che operano per conto del Gruppo L'Incontro nel

contesto di 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 comunicarlo all'Organismo di Vigilanza ed al Responsabile di riferimento per l'assunzione dei necessari provvedimenti.

Ogni rapporto con la Pubblica Amministrazione va ricondotto esclusivamente a forme di comunicazione volte a esplicitare l'attività del Gruppo L'Incontro oppure per rispondere a richieste o ad atti di natura ispettiva, o ancora per rendere nota la posizione della stessa su aspetti inerenti all'evolversi della propria attività.

Pertanto, il Gruppo L'Incontro:

- rappresenta i propri interessi e posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- contrasta ed evita falsificazioni e/o alterazioni dei rendiconti o dei dati documentali per ottenere indebiti vantaggi o qualsiasi altro beneficio;
- opera evitando la destinazione di fondi pubblici per finalità diverse da quelle per i quali sono ottenuti;
- compie uno scrupoloso controllo dei dati contenuti nelle dichiarazioni rivolte agli enti pubblici;
- persegue il pieno rispetto delle condizioni e delle tempistiche previste nei contratti stipulati con la Pubblica Amministrazione.

9.11.1 Gestione Appalti Pubblici

Il Gruppo L'Incontro, nella partecipazione a gare di appalto o negoziazioni per contratti di lavoro, forniture e servizi della Pubblica Amministrazione, adotta comportamenti improntati 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 il Gruppo L'Incontro opera nel pieno rispetto della normativa vigente, in particolare adeguandosi a quanto previsto dal Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. 50/2016 e s.m.i.), dalle Linee Guida e dalle determinazioni dell'ANAC, dalle Circolari Ministeriali, dalle Leggi regionali, dagli atti emanati dagli enti pubblici locali, e in generale da ogni altra disposizione normativa e amministrativa, italiana ed europea.

In particolare, il Gruppo L'Incontro si astiene dal tenere 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.

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 deputato alla predisposizione della documentazione necessaria per la partecipazione ad 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, i dipendenti, i collaboratori e gli amministratori s'impegnano a riferire all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia di condotte contrarie ai principi sopra esposti di cui vengano a conoscenza, anche se tenuti da eventuali concorrenti.

10. Attuazione del Codice Etico

10.1 Sistema dei controlli interni

Richiamando quanto già espresso nel precedente paragrafo 7.4 (Controllo interno), è politica del Gruppo L'Incontro diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza di 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'efficacia ed efficienza gestionale.

Per controlli interni devono intendersi 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 del Gruppo L'Incontro 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 della normativa vigente, delle procedure aziendali e del Codice Etico;
- il rispetto delle strategie e delle politiche del Gruppo L'Incontro;
- la tutela dei beni del Gruppo L'Incontro, materiali e immateriali;
- 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 condivisa e comune ad ogni livello della struttura organizzativa. Conseguentemente, tutti, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

10.2 Organismo di Vigilanza (OdV)

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

- monitorare l'applicazione del Codice da parte dei Destinatari, attraverso l'applicazione di specifici *compliance programs*, piani di audit interni e accogliendo le eventuali segnalazioni fornite dai portatori d'interesse interni ed esterni;
- trasmettere al management aziendale ed agli organi amministrativi la richiesta di applicazione di eventuali sanzioni per violazioni del Codice;
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice di significativa rilevanza;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, al fine di garantirne la coerenza con il Codice;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice.

10.3 Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i Destinatari, interni ed esterni, mediante apposite attività di comunicazione, e comunque collocandolo sul sito internet aziendale.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice, l'ufficio o la funzione Risorse Umane predispone e realizza, anche sulla base delle eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano periodico di comunicazione/formazione inteso a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice.

Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

10.4 Segnalazioni

Nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 2 della Legge n. 179/2017 in materia di tutela degli autori di segnalazioni di condotte illecite o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro o contrattuale, il Gruppo L'Incontro adotta una specifica procedura per la gestione delle segnalazioni.

Nello specifico, le segnalazioni:

- devono avere lo scopo di salvaguardare l'integrità del Gruppo;
- devono fornire informazioni circostanziate in merito a condotte illecite o di violazioni del Modello organizzativo;
- devono fondarsi su elementi di fatto precisi e concordanti.

Per le segnalazioni che rientrassero nella fattispecie prevista dal D.Lgs 24-2023 (noto come "Whistleblowing") si può accedere al canale <https://gruppolincontro.segnalazioni-pmi.it/#/>.

Per le altre comunicazioni si può comunicare direttamente con la segreteria alla mail segreteria@consorzioinconcerto.it e/o con l'ODV alla mail odv@consorzioinconcerto.it.

10.5 Violazioni del Codice Etico

In caso di accertata violazione del Codice, l'OdV riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni all'Organo Amministrativo.

Nel caso in cui la violazione coinvolga uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o il suo Presidente, l'Organismo di Vigilanza riporterà la segnalazione direttamente al Consiglio di Amministrazione nella sua interezza, ed al Collegio sindacale (ove nominato) per l'assunzione degli eventuali provvedimenti del caso.

Gli organi sociali attivati assumono le decisioni ed approvano i conseguenti provvedimenti, anche sanzionatori, secondo la normativa in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono dell'esito all'Organismo di Vigilanza.

Qualora non venga dato seguito alla segnalazione dell'OdV o, pur dandole seguito, non venga comminata la sanzione, l'Organo Amministrativo deve fornire adeguate motivazioni all'OdV stesso ed al Collegio sindacale (ove nominato).

10.6 Linee guida del sistema sanzionatorio

La violazione dei principi stabiliti nel Codice Etico, nel Codice Disciplinare e delle procedure previste dai protocolli interni, di cui al Modello organizzativo 231, lede il rapporto fiduciario tra il Gruppo L'Incontro ed i propri amministratori, soci consorziati, soci fruitori, volontari e sovventori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti/committenti, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni, pertanto, saranno perseguite dal Gruppo L'Incontro incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti previsti nel presente Codice, nel Codice Disciplinare e nel Modello organizzativo 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 possano costituire reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico, del Codice Disciplinare e dei protocolli interni di cui al Modello organizzativo 231 vanno tenuti in seria considerazione da tutti i Destinatari; a tal fine il Gruppo L'Incontro provvede a diffondere il Codice Etico, quello Disciplinare ed i protocolli interni di riferimento del tipo di rapporto, ed informa sia sulle sanzioni previste in caso di violazione sia sulle modalità e procedure di irrogazione.

11. Sistema sanzionatorio

11.1 Principi generali

Tra gli aspetti fondamentali per l'efficacia e l'effettività del Modello c'è la previsione 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 e s.m.i., e in generale delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Al riguardo, l'art. 6, co. 2, lettera e) del predetto decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, perché le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dal Gruppo L'Incontro in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che la violazione del Modello determina.

L'Organismo di Vigilanza, accertata la violazione del Modello, del Codice Etico o del Codice Disciplinare, informa l'Organo Amministrativo, proponendo eventualmente l'applicazione di adeguate sanzioni.

Qualora, su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, non venga comminata la sanzione, l'Organo Amministrativo deve darne adeguata motivazione all'Organismo stesso ed al Collegio sindacale (ove nominato).

11.2 Sanzioni per i dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle regole comportamentali contenute nel presente Codice, nel Codice Disciplinare e nel Regolamento Sicurezza e Ambiente sono da intendersi illeciti disciplinari.

Tali regole comportamentali sono formalmente dichiarate vincolanti per tutti i lavoratori, e la loro violazione in forma ripetuta o grave comporta l'irrogazione di sanzioni, graduate in base alla gravità della violazione stessa, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e/o di eventuali normative speciali applicabili.

In relazione alla tipologia delle sanzioni si fa specifico riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, ossia alle previsioni di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al Gruppo L'Incontro.

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.

Il sistema disciplinare è costantemente monitorato dal Responsabile o dalla funzione Risorse Umane, con l'eventuale ausilio dell'OdV.

11.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del presente Codice, del Codice Disciplinare o del Modello da parte di Amministratori del Gruppo L'Incontro, l'OdV ne informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio sindacale (ove nominato), i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa nonché dallo Statuto Sociale.

Nell'ipotesi in cui sia disposto il rinvio a giudizio di Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa del Gruppo L'Incontro, il Consiglio di Amministrazione o il Presidente del Collegio sindacale (ove nominato) procederà alla convocazione dell'assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

11.4 Misure nei confronti dei soci

In caso di violazione del presente Codice, del Codice Disciplinare o del Modello da parte dei soci del Gruppo L'Incontro, l'OdV informa l'Organo Amministrativo che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale.

Se la violazione è invece rilevata dall'Organo Amministrativo, lo stesso agirà in analoga maniera informando l'OdV.

In ogni caso, in conformità delle previsioni statutarie, la cessazione del rapporto sociale con i Gruppo L'Incontro comporta comunque la perdita della qualità di socio.

11.5 Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni o da Partner che violi o sia in contrasto con i principi e le linee di condotta indicate dal presente Codice e dal Modello, e tale da costituire rischio di commissione di reato sanzionabile ai sensi del D.Lgs 231/01, potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione dei contratti e fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivi un danno concreto al Gruppo L'Incontro, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

L'Organo Amministrativo, se del caso con il supporto dell'OdV, curerà l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o, più in generale, negli accordi con i Collaboratori e Partner, delle succitate specifiche clausole contrattuali.

11.6 Tutela dei segnalanti

Il sistema sanzionatorio è attivato nei confronti di chiunque ponga in essere atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, verso chi effettua in buona fede segnalazioni sia ai soggetti deputati a riceverle secondo la specifica procedura adottata per la loro gestione sia all'OdV, per motivi connessi in modo diretto o indiretto alla segnalazione stessa.

È sanzionato chiunque viola le misure poste a tutela degli autori di segnalazioni, nonché chi con dolo o colpa grave effettua segnalazioni che si rivelano infondate.

Vedelago, lì 19 marzo 2024

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione


