

In ogni attività la passione toglie gran parte della difficoltà.

(Erasmus da Rotterdam, Per una libera educazione)

PREMESSA

Nell'ambito dell'attuazione dei principi e delle linee guida del D. Lgs. 231/2001, la Cooperativa ha ritenuto di doversi dotare del presente Codice Etico, che regola i comportamenti a cui i propri dipendenti, i propri clienti e i propri fornitori si devono attenere.

Il Codice è adottato dalla Cooperativa mediante delibera del proprio Consiglio di Amministrazione. Potrà essere modificato e integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti, delle indicazioni e delle proposte che potranno essere formulate dall'Organismo di Vigilanza previsto dal D.Lgs. 231 /01. Il presente Codice Etico forma parte integrante del Modello Organizzativo ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori in genere (di seguito "destinatari"), sono tenuti al rispetto di tali principi, permeandone i quotidiani comportamenti aziendali; il Codice Etico deve essere utilizzato quale strumento di garanzia e di affidabilità a significativo vantaggio degli interessi generali della Cooperativa.

Tutti coloro (fornitori, consulenti, partners ecc...) che a vario titolo collaborano con la Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS sono tenuti al rispetto delle norme del presente Codice Etico in quanto loro applicabili.

Le regole contenute nel Codice Etico integrano il comportamento che l'amministratore, i dirigenti, i dipendenti e tutti i collaboratori sono tenuti ad osservare, anche in conformità alle regole di diligenza cui sono obbligati per legge il mandatario ed ogni prestatore di lavoro.

La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS, nella determinazione dei valori etici che guidano i soggetti che esercitano qualunque attività in nome e per conto della stessa, si conforma ai principi generali di condotta stabiliti dai trattati internazionali ratificati dall'Italia in materia di diritti dell'uomo; con particolare riferimento alla Convenzione di Oviedo per la protezione dei diritti dell'uomo e la dignità dell'essere umano riguardo alla applicazione della biologia e della medicina.

SOMMARIO

PREMESSA	2
PARTE I.....	4
IL CODICE ETICO.....	4
LA VISION	6
LA VISIONE ETICA.....	10
NORMATIVE E PRINCIPI DELLA CONDOTTA ETICA.....	10
I PORTATORI DI INTERESSE DI LA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE L'OFFICINA DELL'AIAS.....	11
Soci.....	11
Soci lavoratori.....	11
Utenti.....	11
Fornitori.....	11
Sistema cooperativo.....	11
Movimento cooperativo.....	12
Pubblica Amministrazione.....	12
PRINCIPI GENERALI	13
VALORI FONDAMENTALI.....	13
LE RESPONSABILITÀ ETICO-SOCIALI DI LA SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE L'OFFICINA DELL'AIAS	13
Principio di mutualità.....	13
Principio della porta aperta.....	14
Principio di uguaglianza e imparzialità.....	14
Principio di autonomia.....	14
Principio di onestà.....	14
Principio di sobrietà.....	14
Principio di trasparenza.....	14
Principio di riservatezza.....	15
Principio di Concorrenza leale.....	15
Principio di integrità	15
Principio di correttezza e completezza nella formulazione dei contratti	15
PARTE III.....	16
NORME DI COMPORTAMENTO.....	16
Norme di comportamento verso i soci.....	16
Norme di comportamento verso gli utenti.....	16
Norme di comportamento verso i soci lavoratori.....	17
Norme di comportamento verso i fornitori.....	17
Norme di comportamento verso la pubblica amministrazione.....	18
Norme di comportamento verso il sistema cooperativo	18
Norme di comportamento verso il movimento cooperativo.....	18
Norme di comportamento verso i terzi.....	19
Cortesie commerciale.....	19
Trasparenza.....	19
Incompatibilità e requisiti degli amministratori.....	19
Comportamenti in materia politica.....	20
Comportamenti con gli organi istituzionali.....	20
Comportamenti in materia ambientale.....	21
Comportamenti in materia di sicurezza	21
Comportamenti in materia di gestione di risorse finanziarie	22
Tutela e valorizzazione delle risorse umane	22
Concorrenza.....	22
Rapporti con clienti e fornitori	22
Rapporti con i soci.....	23
Obblighi di informazione dell'organismo di vigilanza	23
ENTRATA IN VIGORE.....	23

PARTE I

IL CODICE ETICO

Il Codice Etico costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/01, individuando i comportamenti attesi e quelli da evitare nello svolgimento delle mansioni lavorative. Esso costituisce, inoltre, uno strumento tramite il quale la Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS si impegna a contribuire, nel compimento della propria missione aziendale e conformemente alle leggi e ai principi di lealtà e correttezza, allo sviluppo socio-economico della società.

Il presente Codice Etico integra e comprende i principi e le norme comportamentali a cui si ispira l'attività della cooperativa, dei suoi organi gestori e di controllo, dei suoi collaboratori, nonché dei suoi clienti e fornitori, finalizzato al corretto svolgimento dell'attività sociale nel rispetto dei principi etici volti anche ad evitare il compimento dei reati previsti dalla normativa vigente. La cooperativa ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi, dei regolamenti vigenti, nonché del proprio Regolamento.

La cooperativa ritiene, tuttavia, che esse non siano sufficienti a garantire sempre e ovunque comportamenti compatibili con la mission e l'etica cooperativa.

Per la Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS il Codice Etico rappresenta, quindi, lo strumento di autoregolamentazione in grado di guidare processi decisionali e comportamenti coerentemente con i principi cooperativi, pertanto ogni socio lavoratore deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, non che dal Regolamento. Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la cooperativa.

La cooperativa non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

La cooperativa assicura un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico.

Il Codice Etico impegna comunque tutti coloro che intrattengono rapporti con la cooperativa. A tal fine, il codice è messo a disposizione di qualunque interlocutore della cooperativa.

Copia dello stesso è a disposizione di tutti i suoi soci lavoratori e dipendenti.

LA MISSION

La mission della cooperativa è l'impegno alla realizzazione delle attività e dei servizi previsti per assistenza socio sanitaria e riabilitativa rivolti a persone con grave disabilità.

Oltre allo sviluppo di nuovi progetti, alla verifica e alla costruzione delle opportunità è determinante avere la possibilità di intervenire nella sfera dei servizi in ambito sociale, socio-assistenziale, socio-sanitario ed educativo, in cui la cooperativa opera, attraverso la regolare e costante frequentazione delle Istituzioni e degli Enti con i quali la cooperativa intrattiene i propri rapporti, provvede il Delegato allo sviluppo, nominato dal consiglio.

Pertanto la nostra mission è quella di:

- ❖ Rispondere ai bisogni speciali delle persone disabili. Percorso riabilitativo cognitivo-emotivo.

Il modello di intervento è fondato su una concezione o visione della natura della persona portatrice di bisogni educativi speciali, il cosiddetto soggetto DGS (disturbi generalizzati dello sviluppo: l'intenzione è quella di partire dalla persona e poi lavorare sull'acquisizione delle autonomie. La volontà è quella di:

“dare al soggetto diversabile la possibilità di riconoscere, far emergere ed affermare la propria identità (...).

Il modello si concretizza in un lavoro volto all’orientamento e al consolidamento, entro una dimensione spazio-temporale, del mondo interiore del soggetto diversabile, attraverso una relazione di sostegno. Quest’ ultima, se caratterizzata da accoglienza e stabilità, permette l’emergere della coscienza, e conseguentemente, la creazione dei dinamismi che presiedono ad uno sviluppo armonioso della personalità”

- ❖ Coinvolgere la famiglia nel progetto riabilitativo e lavorare in rete con tutti i servizi.

Crediamo sia oltremodo importante coinvolgere la famiglia nel progetto esistenziale del figlio. Si vorrebbero organizzare dei soggiorni formativi per i genitori che potranno condividere parte del programma riabilitativo e nello stesso tempo soggiornare in un vicino albergo immerso nel verde delle appendici della catena montuosa delle piccole dolomiti.

- ❖ Attivare una gruppo di ricerca che documenti il piano d’intervento e produca delle pubblicazioni; confrontarsi con gli altri approcci e aprire un dialogo in materia. Appurata la bontà del modello offrire dei percorsi formativi rappresentativi.

Nel tempo vorremmo offrire un modello integrato di percorso riabilitativo, o forse abilitativo, che non si impone sul soggetto poiché affetto da disturbi generalizzati dello sviluppo; vorremmo considerare la possibilità di costruire un percorso che aiuti la persona ad integrarsi con modalità relazionali diverse dalle sue, non autistiche, costruendo l’abilità di esprimere il proprio bisogno in maniera comprensibile ed efficace per la soddisfazione dello stesso.

- ❖ Promuovere lo scambio nella relazione di crescita reciproca tra soggetto disabile e caregiver.

Si intende promuovere un rapporto diverso tra la persona denominata diversamente abile e il cosiddetto normale, in modo da favorire una cultura dell’autismo non di tipo supplementare; si vuole favorire una rivoluzione culturale fondata sullo “sfruttamento del disabile”, cioè rendere onore delle qualità che la persona autistica ha in più rispetto al cosiddetto normale e permettere al “normale” di usufruire dell’opportunità di crescere attraverso l’incontro con una persona portatrice di caratteristiche speciali. Favorire insomma l’instaurarsi della caratteristica prima della crescita, la reciprocità.

Prog. volontariato-scuole: il rispetto dei loro tempi è l’opportunità di scoprirsi attraverso nuove esperienze vissute, *“nel senso che nella lentezza sei capace di distinguere cose che nella fretta trascuri. E così, al di là di ogni retorica, impari che lavorare con i diversabili è in fondo uno scambio”* Per cui lo scopo della nostra cooperativa è di aiutare le persone (disabili, familiari, operatori) ad assumere il nuovo concetto di leadership per l’eccellenza.

Liberare il potere e il potenziale delle persone e dei servizi per il bene comune

Il nostro quadro del futuro e di:

- fornire a tutti la formazione necessaria per diventare operatori che puntano all’eccellenza
- tutti i servizi sono guidati da coordinatori che puntano all’eccellenza
- vedere in azione coordinatori che puntano all’eccellenza è per tutti un motivo di stimolo ad assumere in prima persona quel modello di leadership

I nostri valori sono:

- Etica fare la cosa giusta
- Relazioni sviluppare un senso di fiducia e di rispetto reciproco
- Successo organizzare dei servizi ben gestiti
- Apprendimento sostenere un processo continuo di crescita, ricerca, sviluppo

Pertanto le nostre azioni sono orientate a:

- Assumere l'obiettivo giusto e la visione giusta per ogni servizio
- Trattare i clienti nel modo giusto
- Trattare gli operatori e collaboratori nel modo giusto
- Assumere il giusto tipo di leadership

Il tutto si riassume nella triplice BOTTOM LINE

- essere il fornitore d'elezione (per le Ulss di riferimento)
- il datore di lavoro d'elezione (per gli operatori e collaboratori)
- l'investimento d'elezione (per le famiglie dei disabili)

Il nostro metodo di lavoro sarà di:

- condivisione delle informazioni e chiarezza delle comunicazioni
- visione coinvolgente
- apprendimento continuo
- attenzione costante ai risultati relativi al cliente
- sistemi e strutture energizzanti
- condivisione del potere e coinvolgimento

Se il servizio d'eccellenza è la meta da raggiungere, il coordinamento è il motore che permette di compiere il viaggio, quindi no coordinatore (singola persona) ma coordinamento (più persone) inteso come funzione e non come ruolo.

Il gruppo di lavoro è divenuto ormai uno strumento operativo, una pratica organizzativa ritenuta utile per ottenere migliori risultati nella produzione di beni e nell'erogazione di servizi.

LA VISION

La pone alla base della propria visione aziendale i seguenti valori di riferimento:

- centralità della persona;
- innovazione, miglioramento del servizio, formazione;
- sicurezza dell'ambiente di lavoro, a favore sia dei dipendenti che degli ospiti.

Crea fiducia, senso di collaborazione, di interdipendenza, di motivazione e di responsabilità condivisa per il conseguimento del successo. La visione aiuta a compiere scelte intelligenti in quanto assunte alla luce dei risultati che si intendono realizzare. Una volta conseguito un obiettivo, è facile identificare quello successivo. La visione permette di assumere attivamente iniziative volte al raggiungimento di uno scopo preciso, e di non limitarsi a reagire agli eventi per evitare conseguenze indesiderate. La visione responsabilizza e stimola a raggiungere ciò che davvero si desidera.

La visione coinvolgente crea una forte cultura, che orienta nella stessa direzione le energie dei singoli. Così facendo produce un senso di fiducia generalizzato, crea soddisfazione nel cliente, infonde vitalità ed impegno nella forza lavoro e genera profittabilità.

Il nostro obiettivo è di possedere una cultura forte e distintiva.

La cultura può essere definita come il contesto nel quale si collocano le prassi nel loro insieme. E' la personalità stessa dell'organizzazione, è il "qui da noi si fa così".

La cultura è costituita dall'insieme di valori, degli atteggiamenti, delle convinzioni, dei comportamenti e della prassi di tutti i membri della cooperativa. La cultura sottende a tutto ciò che la cooperativa fa e ne determina la reattività al cambiamento.

Una cultura forte e focalizzata nasce da una visione coinvolgente ed è sostenuta da tutti gli elementi che ne stanno alla base.

Se non si pone al servizio di una visione condivisa, il coordinamento rischia di assumere un ruolo autoreferenziale, nella convinzione che i collaboratori siano lì per servirlo e non per servire il cliente. Vorremmo quindi evitare il grave pericolo che la cooperativa si trasformi in una burocrazia chiusa, in cui il coordinamento focalizzi le energie sul riconoscimento, il potere e lo status anziché convogliarle verso il raggiungimento di uno scopo e di obiettivi di più vasta portata.

L'obiettivo che la nostra cooperativa si propone è di possedere una visione condivisa, ha tutte le carte in regola per realizzare la triplice bottom line. La visione condivisa crea energia, entusiasmo e passione, perché infonde in ciascuno la sensazione di poter contribuire al miglioramento e di avere un obiettivo preciso da perseguire, crea senso di fiducia e di rispetto. Il coordinamento non mira ad assumere una funzione di comando, ma lascia che i suoi operatori agiscano in piena autonomia e siano responsabili delle proprie azioni, in quanto fanno parte di un insieme orientato in una precisa direzione. Ognuno assume la responsabilità delle proprie azioni e si fa carico del proprio futuro anziché aspettare passivamente il manifestarsi degli eventi. Vi è spazio per la creatività e l'assunzione di rischi. Ognuno può contribuire a suo modo e nel pieno rispetto delle differenze.

Il successo passa attraverso il cliente

Uno degli elementi fondamentali è *l'attenzione costante ai risultati dal punto di vista del cliente*. L'obiettivo della nostra cooperativa è che tutti rispettino e sostengano con passione i migliori standard qualitativi e di servizio ponendosi dal punto di vista del cliente.

Per noi l'esperienza del cliente diventa un mezzo per valutare la validità di ogni aspetto organizzativo. I processi sono definiti in funzione del cliente e delle necessità, gli operatori che sono a contatto con il cliente (disabile e famiglia) dispongono di un'ampia autonomia decisionale, ognuno è ritenuto responsabile nei confronti del cliente. Quindi per noi tutto inizia e finisce con il cliente. Gli operatori sanno che il loro compito consiste nel superare le aspettative e nel sostenere i colleghi nel momento in cui sono a contatto con il cliente. Le esigenze e le tendenze della clientela guidano l'innovazione, la proposta di nuove attività e il servizio. La progettazione dei processi di lavoro si avviano risalendo dal cliente all'organizzazione dell'attività e dei servizi in modo tale da determinare flussi funzionali al cliente stesso, e sulla base delle sue esigenze si organizzano le strutture e relazioni fra le funzioni interne, garantendo una risposta tempestiva alle esigenze del cliente e un adattamento rapido ai cambiamenti che si verificano nella progettazione individuale o alle evoluzioni familiari. Si tenta di anticipare le tendenze e porsi alla loro guida, innovando i processi per facilitare il contatto e la relazione con il cliente, instaurando un continuo processo innovativo che investe prassi operative, strategie organizzative, attività e servizi. Quindi *la nostra filosofia si basa partendo da ogni singolo Progetto Personalizzato, definendo gli obiettivi principali sui quali si vuole investire nel breve e lungo periodo, e si organizzano le attività singole e di piccolo gruppo, strumentali al raggiungimento degli obiettivi, verificando costantemente i risultati*.

Il ruolo del coordinamento è quello di intrattenere frequenti contatti diretti con i clienti (in questo caso con le famiglie), sia con quelli che dimostrano soddisfazione ma in particolare con quelli frustrati, contrariati o che fanno fatica a capire i servizi offerti. Collaborando con i clienti, di cui siamo al servizio, e ascoltandone con attenzione la voce, ci poniamo nelle condizioni di rispondere prontamente e con flessibilità al mutare delle condizioni sia di salute che di resilienza della singola famiglia.

La nostra organizzazione, per tale motivo, utilizza sia le visite domiciliari che gli incontri individuali per approfondire i PEI, per elaborare il cosiddetto Patto educativo con ogni singola famiglia (dove possibile), sia gli incontri di informazione che di formazione con l'obiettivo di creare gruppo ma anche di aiutare i familiari ad elaborare i loro vissuti individuali, di coppia e di nucleo e di esprimere i loro timori ed ansie che permettono all'organizzazione di elaborare nuove strategie di risposta. E' molto importante per noi anche il contatto giornaliero attraverso il servizio di trasporto per scambiare informazioni ed impressioni e creare fiducia tra operatori (servizio) e famiglie.

Avere un feedback costante da parte del cliente e utilizzarlo in tempo reale nelle riunioni settimanali ci permette di adattarci tempestivamente alle nuove richieste dando segnali di risposta che permettono alla famiglia di capire che si sta elaborando un pensiero sui suoi problemi e così può aumentare la fiducia reciproca.

Offrire al cliente l'esperienza ideale

Una volta definiti i Progetti Personalizzati e l'organizzazione delle attività conseguenti per soddisfare il cliente e renderlo felice, risulta strategico come formare e stimolare il personale ad offrire con entusiasmo quell'esperienza relazionale che sta alla base di tutto il servizio. Stabilire una visione condivisa è compito della funzione di coordinamento. In questo compito rientra la necessità di fornire, agli operatori, immagini forti e convincenti che dimostrino in che cosa consiste effettivamente l'idea di servizio eccellente che intende la nostra organizzazione. L'esperienza di questi anni ci ha portato a capovolgere la piramide gerarchica tradizionale, affinché coloro (gli operatori) che sono a diretto contatto con il cliente si trovino al livello superiore.

In una situazione di questo tipo, il personale di front-line (gli operatori socio sanitari in particolar modo) può essere responsabile, cioè nelle condizioni di rispondere al cliente. Gli educatori sono al servizio degli operatori e reattivi nei confronti delle loro necessità, il coordinamento ha il compito di formare e di preparare, sia gli uni che gli altri, affinché possano rispondere adeguatamente a tutte le sollecitazioni per realizzare gli obiettivi stabiliti e vivere senza ansia (tipica di chi è impegnato in una relazione d'aiuto) in sintonia con la visione dell'esperienza che si intende offrire al cliente.

Se il coordinamento non è reattivo ai bisogni e ai desideri dei suoi operatori, costoro non dedicheranno la dovuta attenzione al cliente. Quando invece gli operatori sono trattati come responsabili della visione, divengono più efficienti ed entusiasti anziché lamentarsi sempre.

L'importanza dell'empowerment

Gli operatori trattano il cliente nel modo giusto, e a ciò pervengono grazie a una forza lavoro stimolata dalla visione e motivata a garantire alla clientela un servizio eccellente. L'empowerment "responsabilizzazione", consiste nel porre gli operatori in condizione di attingere al proprio bagaglio di conoscenza, esperienza e motivazione per lavorare in modo efficace e propositivo, contribuendo in tal modo alla realizzazione della triplice bottom line. Il coordinamento è cosciente che l'empowerment produce risultati positivi che non possono essere conseguiti nell'ambito delle strutture gerarchiche di tipo tradizionale, dove il potere si concentra ai vertici e la responsabilità del successo grava interamente sui direttori.

La conoscenza e la motivazione sono potere.

L'empowerment consiste nel liberare questo potere.

Siamo convinti che la nostra organizzazione possa operare con maggiore efficacia quando può confidare nel contributo attivo di ogni singolo membro alla risoluzione, e non solo all'individuazione, dei problemi. Per garantire la cultura dell'empowerment crediamo sia necessario diffondere nuove conoscenze a ogni livello dell'organizzazione. Per questo motivo le cooperative hanno investito e intendono investire molte risorse nella formazione sia individuale di ogni singolo operatore, con partecipazione a seminari e corsi mirati, sia di gruppo attraverso la formazione permanente ed il sostegno psicologico relativamente alla relazione tra operatori, alla relazione d'aiuto ed alla relazione organizzativa con consulenti e professionisti diversi (coordinamento) costruendo giorno per giorno il Bene Relazionale, strumento fondamentale nella gestione dei servizi sociali e socio-sanitari.

L'empowerment comporta quindi una radicale modifica degli atteggiamenti personali dei singoli operatori e assume la sua maggiore importanza nel cuore del coordinamento.

L'empowerment per noi è la creazione di un clima organizzativo che libera la conoscenza, l'esperienza e la motivazione dei collaboratori.

Questa filosofia che si fa metodologia attiva non modifica quindi l'impostazione delle attività già presenti all'interno delle singole realtà, Centri Diurni e Comunità, ma tende a costruire un clima in linea con la visione delle cooperative, per la gestione di questi servizi che partono da una base concettuale comune ma si differenziano perché accolgono persone con vissuti diversi, con attese e limiti diversi, con obiettivi personalizzati diversi che si realizzano attraverso l'opera quotidiana di operatori che sono individualmente diversi; ognuno, quindi, può apportare un empowerment personale.

Esistono diversi fattori che possono impedire questo processo, non ultimo la forza esercitata dalla

storia passata. Il concetto di empowerment è spesso mal compreso anche dagli operatori, che ritengono che esso equivalga ad avere carta libera e a disporre della più completa libertà decisionale circa il proprio lavoro, dimenticando che il prezzo della libertà è la condivisione dei rischi e delle responsabilità sia a livello di équipe (lavoro di squadra) sia a livello di servizio e di cooperativa. Molti operatori confondono gli aspetti societari (essere soci della cooperativa quindi datori di lavoro di se stessi), ed essere inseriti in un'organizzazione dove i ruoli e le competenze sono invece aspetti fondamentali per la gestione. Il ruolo del coordinamento in questo caso è quello di formare la cultura aziendale e quella societaria dando ad ognuna di esse il giusto ruolo e la giusta responsabilità. Di fatto, in una cultura organizzativa dell'empowerment gli operatori hanno responsabilità assai maggiori che non nella tipica organizzazione gerarchizzata. E' proprio il timore della responsabilità lo stimolo che fa scattare l'impegno nel lavoro e il senso di autorealizzazione. Le opportunità e i rischi dell'empowerment stimolano tanto gli operatori quanto il coordinamento che ha il compito preciso di supportarli e di seguirli attentamente attraverso le varie tipologie di formazione e supporto sia di gruppo che individuali attraverso lo strumento del contratto psicologico, ovvero la prospettiva di crescita professionale e personale. Per raggiungere questo obiettivo, il coordinamento si serve di tre strumenti: condivisione delle informazioni, definizione dei limiti e sostituzione della vecchia cultura gerarchica con individui e équipe auto dirette.

- uno dei mezzi che riteniamo più efficaci per creare senso di fiducia e di responsabilità negli operatori è la condivisione delle informazioni. Fornire ai membri dell'équipe tutti i dati di cui hanno bisogno li pone in condizione di assumere valide decisioni. Talvolta occorre rivelare informazioni che sono considerate di natura riservata, che possono riguardare argomenti sensibili e importanti. L'accessibilità a informazioni più complete trasmette senso di fiducia e di comunione di intenti; aiuta gli operatori a sentirsi parte di un'intera organizzazione in cui interagiscono vari interessi, risorse e obiettivi. In tal modo essi possono cogliere l'ampiezza dello sforzo comune e comprendere meglio il peso del proprio contributo, nonché l'impatto del proprio comportamento su altri aspetti dell'organizzazione. Ciò permette loro di utilizzare in modo responsabile, e orientato agli obiettivi, il proprio bagaglio di conoscenze, esperienza e motivazione. Muovendo in direzione contraria alla gestione di tipo gerarchico, questo principio lo fondiamo sulla premessa seguente: *Gli operatori privi di informazioni precise non possono agire responsabilmente; gli operatori in possesso di informazioni precise si sentono indotti ad agire responsabilmente.*

Un altro beneficio importante conseguibile attraverso la condivisione delle informazioni è l'aumento del senso di fiducia.

Puntando sulla informazione condivisa, nella nostra quotidiana esperienza, il coordinamento comunica agli operatori di avere fiducia in loro e ne riceve fiducia in cambio, quindi *condividere le informazioni promuove l'apprendimento all'interno dell'organizzazione.* La nostra organizzazione persegue la conoscenza sondando costantemente l'ambiente, tastando il polso dei clienti, indagando il mercato e seguendo gli eventi culturali globali; effettuando una continua raccolta di dati, li utilizziamo per correggere il nostro comportamento e sviluppare nuovi approcci. Ciò perseguendo soprattutto la conoscenza della performance interna. Consideriamo gli errori e i fallimenti come informazioni importanti in quanto spesso ci permettono di realizzare importanti svolte.

- Nella cultura dell'empowerment non ci sono confini ma piuttosto limiti segnati con nastri elastici che si espandono per consentire agli operatori di assumere maggiori responsabilità di pari passo con la loro crescita e il loro sviluppo personale. La nostra organizzazione tende a creare una visione coinvolgente capace di motivare e di guidare le persone. *La visione è il quadro macro-organizzativo. I limiti aiutano gli operatori a comprendere come il proprio contributo si inserisce in quel quadro.* La definizione dei limiti permette di tradurre il quadro macro-organizzativo della visione in azioni specifiche, e consente agli operatori di definire obiettivi che aiutano l'organizzazione a realizzare la visione. Questi obiettivi non costituiscono degli scopi ultimi, ma sono tappe definite di comune accordo in équipe per

raggiungere sia gli obiettivi personalizzati dei singoli disabili, sia gli obiettivi generali dell'organizzazione. Empowerment significa quindi che gli operatori sono liberi di agire, nella relazione d'aiuto, ma che sono anche responsabili dei risultati rispetto alla produzione di Beni Relazionali.

Imparando ad agire in modo autonomo grazie all'uso delle informazioni rese disponibili dal coordinamento e dei limiti d'azione, gli operatori abbandonano gradualmente la mentalità della gerarchia. Compito del coordinamento è aiutare a prendere consapevolezza nel sostituire le certezze e il sostegno che derivano da una struttura gerarchica chiaramente definita con l'organizzazione che prevede operatori auto diretti e équipes avanzate, ossia gruppi interattivi e competenti, dotati di forti capacità di autogestione.

LA VISIONE ETICA

La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS collabora con le altre organizzazioni e imprese cooperative su scala locale, provinciale e regionale, ispirandosi alla Carta dei Valori Guida del Sistema Cooperativo, alla propria missione sociale, ai principi della sostenibilità.

Per questo la Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS:

- è impegnata a rappresentare le istanze dei soci e degli utenti e ad individuare le risposte ai loro bisogni in termini di eticità, convenienza, sicurezza e qualità;
- promuove la cultura cooperativa fondata sulla valorizzazione della persona, favorendo la partecipazione democratica ed attiva dei soci.
- offre ai propri soci lavoratori occasioni di formazione e crescita professionale, di coinvolgimento e partecipazione alla vita della Cooperativa, e crea le condizioni per un loro maggiore benessere, individuale e collettivo;
- considera gli investimenti in innovazione e sviluppo fondamentali per promuovere capitale umano e sociale;
- fa della sostenibilità la propria strategia imprenditoriale e sociale; a questo scopo si dota di strumenti quali il Bilancio di Sostenibilità preventivo e consuntivo, finalizzati alla definizione e controllo degli impegni assunti, in una logica di massima trasparenza verso i soci, gli utenti e la collettività.

NORMATIVE E PRINCIPI DELLA CONDOTTA ETICA

L'Ente con l'adozione del presente Codice Etico intende impedire ed ostacolare condotte contrarie alle prescrizioni di legge e favorire il miglioramento della qualità dell'attività erogata, tenendo in considerazione i valori espressamente individuati e dichiarati dall'organizzazione.

Il presente Codice Etico, adottato, trae origine dal D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*.

La cooperativa, nello svolgimento di tutte le attività tese al raggiungimento delle finalità statutarie, agirà sempre avendo come base i seguenti principi generali:

- Rispetto della Costituzione, in particolare degli articoli 2, 3, 32 e 38;
- Rispetto della normativa vigente in ogni ordine e grado, in particolare delle leggi e dei regolamenti riguardanti la materia dei servizi socio-sanitari, propria dell'attività istituzionale della cooperativa.
- Rispetto della legge n. 328 del 2000, nei suoi capisaldi relativi alla qualità della vita, pari opportunità, non discriminazione e diritti di cittadinanza;
- Rispetto della legge Regione Veneto n. 22/2002 e smi e DGR. 84/2007
- Rispetto della Carta dei Diritti della persona disabile
- Rispetto della Carta dei Servizi approvata dal Consiglio di Amministrazione della cooperativa;

- Rispetto dei regolamenti, delle circolari e dei protocolli interni approvati dal Consiglio di Amministrazione della cooperativa.

Nessuno può considerarsi autorizzato a porre in essere comportamenti in violazione di leggi, regolamenti e principi del presente Codice Etico, con il pretesto di voler favorire la cooperativa. In questa prospettiva, la Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS e tutti gli organi societari:

- agiscono nel rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo ed evitano nei rapporti con gli interlocutori ogni illegittima discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle convinzioni religiose.
- rifiutano ogni comportamento illegittimo anche quando sia posto in essere con l'intento di perseguire l'interesse della Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS.

Sono di fondamentale importanza per la Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS la tutela della privacy e della dignità della persona, con particolare attenzione a quegli aspetti legati alla malattia.

I principi di trasparenza e lealtà implicano l'impegno di tutti i destinatari a fornire in modo chiaro e completo le informazioni; comportano, altresì, la verifica preventiva della veridicità e della ragionevole completezza delle informazioni comunicate all'esterno e all'interno.

I PORTATORI DI INTERESSE DI LA SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE L'OFFICINA DELL'AIAS

La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS considera quali suoi interlocutori privilegiati - ovvero portatori di interessi rilevanti ai fini della realizzazione della propria missione i seguenti soggetti, collettivi e istituzionali: soci, soci lavoratori, utenti, fornitori, comunità, sistema Cooperativo, movimento cooperativo e Pubblica Amministrazione.

Soci

costituiscono la proprietà sociale della cooperativa e sono i principali fruitori dei servizi da essa erogati.

Partecipano al governo della cooperativa secondo quanto previsto dallo Statuto sociale e dal Regolamento interno e, attraverso gli organi di rappresentanza, svolgono un ruolo fondamentale nella relazione con la comunità;

Soci lavoratori

sono una componente essenziale della cooperativa. Il loro impegno, competenza, professionalità e benessere, sono decisivi per il raggiungimento della missione sociale e quindi per soddisfare al meglio le esigenze e i bisogni degli utenti;

Utenti

sono tutti coloro ai quali la cooperativa si rivolge per la realizzazione della Mission, con l'obiettivo di soddisfare i loro bisogni diretti e indiretti;

Fornitori

sono i partner commerciali coi quali la Società cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS collabora, nell'interesse reciproco, per realizzare il miglior soddisfacimento dei bisogni delle persone;

Sistema cooperativo

è l'insieme delle cooperative, dei consorzi, delle società e degli organismi associativi, che hanno in comune il perseguimento degli obiettivi mutualistici e sociali;

Movimento cooperativo

è rappresentato dall'insieme del mondo cooperativo nazionale con particolare riferimento a quello che fa capo a Confcooperative "Federsolidarietà", alla quale la Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS aderisce, condividendone obiettivi, finalità e attività;

Pubblica Amministrazione

è l'insieme dei soggetti istituzionali (locali, provinciali e regionali) con cui la Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS si relaziona nello svolgimento delle proprie attività sociali ed imprenditoriali.

Parte II

PRINCIPI GENERALI

VALORI FONDAMENTALI

I Valori fondamentali a cui si attiene la cooperativa sono i seguenti:

- La Cooperativa si ispira ai valori fondanti della cooperazione quale riconosciuta dalle leggi della Comunità europea, accolti dall'art. 45 della Costituzione, e disciplinati dalle leggi della Repubblica Italiana.
- Libertà, democrazia, giustizia sociale e solidarietà, sono i valori di riferimento della cooperativa. Su di essi si fonda l'integrazione tra dimensione etico-sociale ed imprenditoriale.
- Lealtà e coerenza, tanto nel senso principale di fedeltà ai valori, agli obiettivi e alla mission aziendale, quanto nelle relazioni che collegano i singoli alla cooperativa e questa al mercato.

La cooperativa si impegna a rispettare i principi etici comunemente riconosciuti quali correttezza, legittimità, trasparenza e lealtà. Trattasi di principi che implicano il rispetto, da parte dei dirigenti, dipendenti e collaboratori nell'adempimento delle proprie funzioni, dei diritti di ogni soggetto comunque coinvolto nell'attività della Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS.

In particolare, tutti i soggetti destinatari del presente documento devono astenersi dal fare o promettere a terzi, in qualunque caso e pur se soggetti a illecite pressioni, dazioni di somme di denaro o altra utilità in qualunque forma e modo, anche indiretto, per promuovere o favorire interessi della Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS.

I destinatari non possono accettare per sé o per altri dazioni di somme di denaro o di altre utilità o la promessa di esse per promuovere o favorire interessi di terzi nei rapporti con la Sociale Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS.

Fanno eccezioni a queste prescrizioni solo gli omaggi di modico valore quando siano ascrivibili unicamente ad atti di cortesia nell'ambito di corretti rapporti commerciali e non siano espressamente vietati o, comunque, non possano influenzare la discrezionalità ovvero l'indipendenza del terzo.

Tutti coloro che nell'espletamento della loro attività a favore della Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS vengano a trovarsi in situazioni di conflitto d'interesse devono informare immediatamente i propri superiori gerarchici e l'organismo di vigilanza.

LE RESPONSABILITÀ ETICO-SOCIALI DI LA SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE L'OFFICINA DELL'AIAS SONO DEFINITE IN BASE AI SEGUENTI PRINCIPI

Principio di mutualità

La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS fonda il rapporto con i propri soci sul principio della reciprocità ed equità nello scambio del valore sociale ed economico prodotto.

La ricchezza creata dall'impresa consente l'erogazione di benefici per i soci in relazione all'apporto da essi fornito e contribuisce allo sviluppo del patrimonio intergenerazionale della cooperativa.

Principio di democrazia e partecipazione

La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS promuove la partecipazione democratica dei soci all'esercizio della proprietà sociale e al controllo sulle attività sociali ed economiche dell'impresa. Il potere di decisione è consegnato al voto libero ed eguale - una testa un voto - dei soci e dei loro delegati nelle assemblee e negli organismi elettivi, sulla base di quanto stabilito dallo Statuto dal Regolamento interno.

La cooperativa crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità di informazione, e inoltre, tutela l'interesse dei soci da condotte intentate da soci volte a far prevalere i loro interessi particolari.

Principio della porta aperta

Nel rispetto dei principi di mutualità ed uguaglianza, la Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS non pone barriere all'ingresso, ammettendo chiunque faccia richiesta di diventare socio, nel rispetto delle regole previste dallo Statuto e senza alcuna discriminazione di sesso, razza, religione, nazionalità, orientamenti politici e filosofici. In ottemperanza al principio della intergenerazionalità che la contraddistingue, la cooperativa attua la propria mission a favore dei soci attuali, ma anche di quelli futuri.

Principio di uguaglianza e imparzialità

Nello svolgimento della propria attività la Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS - fatti salvi i diritti dei soci - si astiene dal creare vantaggi o svantaggi arbitrari nei confronti di soci, utenti, soci lavoratori, fornitori, istituzioni e amministrazioni pubbliche locali, provinciali e regionali.

A parità di condizioni la cooperativa privilegerà i rapporti col mondo cooperativo.

Nel rispetto dei principi di mutualità ed uguaglianza, la Cooperativa non pone barriere all'ingresso, ammettendo chiunque faccia richiesta di diventare socio, nel rispetto delle regole previste dallo Statuto e senza alcuna discriminazione di genere, di orientamento sessuale, di origine etnica, di religione, di nazionalità, di orientamenti politici e filosofici.

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri interlocutori, la cooperativa evita ogni discriminazione in base alla nazionalità, alla razza, allo stato di salute, alla sessualità, alle opinioni politiche o alle credenze religiose.

Principio di autonomia

La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS tutela la propria autonomia, assumendo decisioni unicamente in base all'interesse generale dei soci e dei cittadini, ed esprimendo, soprattutto verso l'esterno, idee e proposte indipendenti, coerenti con i propri Valori e la propria Mission.

Principio di onestà

Gli Amministratori, i Dirigenti, i Soci e tutti i Soci Lavoratori della Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS orientano il proprio operato al senso di responsabilità ed onestà, astenendosi dal perseguire l'utile personale o aziendale a scapito del rispetto delle leggi vigenti e di quanto previsto dal Codice Etico.

Principio di sobrietà

La Società Cooperativa Sociale "L'Officina dell'AIAS" si impegna ad un utilizzo di tutte le risorse - naturali, materiali ed immateriali - ispirato alla massima sobrietà. In particolare, le scelte di allocazione delle risorse verranno compiute nel rispetto delle politiche di sostenibilità della Cooperativa per evitare sprechi e inefficienze, nell'interesse dei soci e di quanti cooperano al raggiungimento della mission.

Principio di trasparenza

Nel rapporto con i diversi portatori di interesse e nella rendicontazione dell'impatto economico, sociale ed ambientale della propria attività, la Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS

assicura informazioni trasparenti, complete e comprensibili in modo tale che ciascuno possa assumere decisioni autonome e consapevoli e verificare la coerenza tra obiettivi dichiarati e risultati conseguiti.

Allo stesso modo, tutti coloro che contribuiscono al perseguimento della mission della Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS sono chiamati ad adottare comportamenti ispirati a trasparenza.

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

Tutte le azioni e le operazioni dell'ente devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere 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.

Principio di riservatezza

La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS assicura il rispetto del principio di riservatezza delle informazioni in proprio possesso riguardanti soci, soci lavoratori, amministratori, dirigenti, consulenti, fornitori e clienti e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Eventuali informazioni potranno essere fornite solo ed esclusivamente nel pieno rispetto della legge o sulla base di specifici accordi tra le parti.

Allo stesso modo, i soci, i dirigenti, i soci lavoratori sono tenuti a rispettare la riservatezza delle informazioni che fanno parte del patrimonio della cooperativa.

Nel caso di trattamento di dati sensibili, ai sensi del D. Lgs. 196 del 2003 "Codice della Privacy", la Cooperativa ha già adottato tutte le precauzioni necessarie e gli adempimenti prescritti dalla legge.

Principio di Concorrenza leale

Nei rapporti con le imprese concorrenti la Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS impronta i propri comportamenti a principi di lealtà e correttezza, astenendosi da comportamenti collusivi, nella convinzione che una concorrenza corretta e leale migliora il funzionamento del mercato e produce vantaggi per gli utenti.

Principio di integrità

La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS si impegna ad operare per proteggere e valorizzare le persone che, a vario titolo contribuiscono al perseguimento della sua mission, tutelandone la dignità e l'integrità fisica e morale.

Principio di correttezza e completezza nella formulazione dei contratti

La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS ispira la formulazione di qualsiasi contratto ai principi di massima trasparenza, completezza e correttezza, cercando di prevedere, per quanto possibile, le varie contingenze che potrebbero influire sulle relazioni al sorgere di eventi imprevisti. Ove si rendesse comunque necessaria una rinegoziazione del contratto, la Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS non sfrutterà, a proprio vantaggio, eventuali situazioni di debolezza informativa dei propri interlocutori. Al contrario, si adopererà affinché nessuna delle parti veda peggiorare le proprie eque aspettative iniziali.

PARTE III

NORME DI COMPORTAMENTO

Norme di comportamento verso i soci

1. Nel rispetto del principio della “porta aperta”, la Società Cooperativa Sociale L’Officina dell’AIAS non pone barriere all’ingresso, ammettendo a soci tutti coloro che ne facciano richiesta, sulla base di quanto previsto dallo Statuto e senza alcuna discriminazione di sesso, razza, religione, nazionalità, orientamenti politici e filosofici. La Società Cooperativa Sociale L’Officina dell’AIAS predispone procedure chiare e specifica le informazioni che la cooperativa richiede per l’ammissione a socio e le relative modalità di trattamento e conservazione.
2. Secondo il principio di democrazia e partecipazione, nella Società Cooperativa Sociale L’Officina dell’AIAS il potere di governo è consegnato al voto libero ed eguale - una testa un voto - dei soci e dei loro delegati nelle assemblee e negli organismi elettivi, secondo quanto stabilito nello Statuto e nel Regolamento interno.
3. L’educazione ai valori cooperativi, la loro conoscenza, diffusione e concretizzazione in prassi quotidiane, sono ritenute dalla Società Cooperativa Sociale L’Officina dell’AIAS diritti e doveri dei propri soci. Essa si impegna a promuovere la parità di informazione attraverso mezzi appropriati, ad accrescere la fiducia e a monitorare la soddisfazione dei soci, nonché il loro livello di coinvolgimento nella vita e nelle attività della cooperativa.
4. Chi esercita funzioni di governo nella Società Cooperativa Sociale L’Officina dell’AIAS e, più in generale, tutti i soci della cooperativa agiranno esclusivamente perseguendo il beneficio diretto ed indiretto dell’organizzazione e dei soci cooperatori, astenendosi dallo sfruttare a proprio vantaggio la superiorità informativa che istituzionalmente possiedono. Per garantire la massima trasparenza, nella Società Cooperativa Sociale L’Officina dell’AIAS si stabiliscono criteri e si definiscono regolamenti che:
 - consentano una ampia informazione sulla attività degli amministratori e dei dirigenti;
 - precisino e rendano trasparenti l’assunzione da parte di chi ha funzioni di governo di cariche associative, economiche e imprenditoriali e di quale rapporto esista tra ciò e l’interesse della cooperativa;
 - precisino e rendano chiare, motivandole, le deleghe che concedono agli amministratori e ai dirigenti l’uso delle risorse nel rispetto del principio di sobrietà;
 - rendano trasparenti le procedure riguardanti la remunerazione e i percorsi di carriera dei dirigenti e i processi di ricambio;
 - evitino, nel rispetto del principio di onestà, il determinarsi di situazioni di conflitto di interesse a scapito della cooperativa.

Norme di comportamento verso gli utenti

1. La Società Cooperativa Sociale L’Officina dell’AIAS finalizza la propria attività ai bisogni dell’utente e orienta la propria organizzazione verso il miglioramento continuo delle prestazioni. Per la Società Cooperativa Sociale L’Officina dell’AIAS la sicurezza, la salubrità, il rispetto dei diritti umani e dell’ambiente sono elementi costitutivi della qualità dei servizi.
2. La Società Cooperativa Sociale L’Officina dell’AIAS si impegna a garantire la miglior convenienza per la salvaguardia del potere d’acquisto, ricercando il giusto equilibrio “qualità-prezzo” dei prodotti/servizi. La Società Cooperativa Sociale L’Officina dell’AIAS si impegna ad ascoltare e dare risposta alle esigenze di quegli utenti che hanno particolari esigenze alimentari e di tutela della salute.

3. Nel rispetto del principio di riservatezza, la Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS garantisce che eventuali informazioni in suo possesso saranno gestite ed utilizzate nel pieno rispetto dei diritti delle persone e della legge.

Norme di comportamento verso i soci lavoratori

1. In ottemperanza al principio di imparzialità, la Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS adotta criteri per la selezione e per gli avanzamenti di carriera dei lavoratori tali da escludere discriminazioni in base al sesso, alla razza, al credo religioso o politico e ogni forma di favoritismo; promuove, inoltre, iniziative per favorire l'inserimento lavorativo delle categorie svantaggiate e dei soggetti più deboli della società. La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS si impegna nella formazione e valorizzazione dei propri lavoratori attraverso la predisposizione di programmi di aggiornamento che ne accrescano le specifiche professionalità e che tendano a mantenerle nel tempo. Dedicare particolare attenzione alla formazione ai valori cooperativi e alla sostenibilità, anche attraverso la diffusione del Codice Etico.
2. La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS si impegna a far sì che i lavoratori ricevano, in anticipo rispetto al momento dell'assunzione, le informazioni più complete e trasparenti sull'identità cooperativa e sui contratti che regolano il rapporto di lavoro. Tali informazioni saranno presentate ai lavoratori in un linguaggio chiaro e comprensibile. Si impegna ad adottare strumenti che favoriscano l'ascolto strutturato dei lavoratori e la loro partecipazione attiva alla vita della cooperativa.
3. Nel rispetto del principio di centralità della persona, la Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS si impegna ad adottare strategie che favoriscano la tutela e lo sviluppo dell'occupazione, sia diretta che indiretta, e a salvaguardare la sicurezza e la salute sul posto di lavoro.
Promuove, inoltre, la qualità della vita dei propri lavoratori, sviluppando azioni che favoriscano il benessere della persona, operando per conciliare al meglio tempi di vita e di lavoro.
4. La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS si impegna a stabilire, misure che tutelino l'integrità fisica e morale dei lavoratori, contrastando pratiche che violino la loro dignità. In particolare, si impegna a far rispettare le prescrizioni dei Codici di comportamento contro mobbing e molestie sessuali.
5. La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS si assicura che i propri lavoratori evitino situazioni in cui possano manifestarsi conflitti tra l'interesse personale, di natura economica o professionale, e quello della cooperativa.

Norme di comportamento verso i fornitori

1. La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS si impegna ad instaurare con i propri fornitori relazioni di partnership, al fine di realizzare il miglior soddisfacimento della domanda dei bisogni degli utenti.
2. La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS seleziona i propri fornitori sulla base di criteri oggettivi, assicurando un trattamento equo a tutti coloro che partecipano alle trattative. La cooperativa, esige dai propri fornitori di prodotti e servizi il pieno rispetto delle normative sul lavoro, dei diritti umani, della salvaguardia dell'ambiente.
3. Sulla base del principio di imparzialità, la cooperativa e i propri amministratori e dirigenti non offriranno e non accetteranno regali eccedenti le normali pratiche di cortesia, o che possano apparire rivolti a ottenere condizioni e trattamenti di favore. In generale, la cooperativa si impegna a rispettare le norme di comportamento da essa adottate in riferimento al D.Lgs. 231/2001.
4. Nel rispetto del principio di trasparenza, la Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS informa i fornitori in modo completo, corretto, veritiero e tempestivo sulle caratteristiche della propria attività e sulla natura dell'impresa. La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS si impegna ad effettuare pagamenti regolari, a definirne preventivamente forme e tempi e a comunicarli ai fornitori.

In fase di definizione dei contratti la Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS e i suoi fornitori forniscono tutte le informazioni che mettano entrambi i soggetti nelle condizioni di eseguire correttamente gli impegni assunti, evitando ogni fraintendimento.

5. Nel rispetto del principio di riservatezza, la Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS si impegna a non trasmettere all'esterno informazioni sui fornitori che abbiano natura riservata e strategica, e chiede reciprocità di comportamento.

Norme di comportamento verso la pubblica amministrazione

1. La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS si relaziona con la Pubblica Amministrazione sia per quanto riguarda gli adempimenti legislativi, normativi e fiscali che attraverso forme di collaborazione per iniziative di tipo sociale, rispettando le procedure e le norme di comportamento da essa adottate in riferimento al D.Lgs. 231/2001.
2. In ottemperanza al principio di autonomia, la Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS agisce in coerenza con la propria identità e si impegna ad assumere decisioni ed impegni unicamente in base all'interesse dei soci e degli utenti.
3. Nel rapporto con gli Amministratori pubblici e i funzionari della Pubblica Amministrazione, la Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS si impegna al rispetto del principio di onestà. Ciò significa il rifiuto di qualsiasi accordo illecito, nonché di pressioni finalizzate a scambiare benefici o utilità tesi ad ottenere decisioni di favore.
4. Nel rispetto del principio di trasparenza la Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS si impegna a dar conto con chiarezza dei benefici pubblici della propria attività e chiede alla Pubblica Amministrazione di inserire tali attività nei propri programmi, in modo tale che siano tecnicamente, oltre che economicamente, verificabili. Più in generale si impegna a fornire comunicazione efficace, trasparente, partecipata e veritiera in merito al suo operato in collaborazione con la Pubblica Amministrazione.

Norme di comportamento verso il sistema cooperativo

1. La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS considera l'unità del Sistema Cooperativo un valore fondamentale e la condizione per soddisfare congiuntamente le aspettative dei soci e degli utenti.
2. La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS è impegnata a partecipare alla valorizzazione ed al buon funzionamento di tutte le strutture che costituiscono il Sistema Cooperativo. Si impegna, perciò, a garantire la propria presenza in tutti gli organismi di gestione in cui il sistema si articola e a ricercare il massimo di unità nelle decisioni comuni.
3. La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS attribuisce al Sistema Cooperativo un ruolo fondamentale per l'ideazione e la gestione dello sviluppo e dell'innovazione in campo economico e sociale, in un'ottica di maggiore collaborazione e integrazione delle diverse strutture. Si impegna, quindi, a fornire il massimo contributo e partecipazione al lavoro di Sistema, mettendo a disposizione esperienze, informazioni, risorse e professionalità.

Norme di comportamento verso il movimento cooperativo

1. La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS giudica di importanza fondamentale il ruolo del movimento cooperativo in Italia e degli organismi di rappresentanza che ne guidano l'attività.
2. La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS aderisce a Irecoop ed è impegnata a sostenere le strategie di sviluppo del modello cooperativo in tutti i settori della vita economica e sociale del Paese e a promuovere processi di collaborazione imprenditoriale fra i diversi settori cooperativi.
3. La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS partecipa a tutti gli organismi di rappresentanza nazionali e locali e si impegna a promuovere, attraverso questi, la crescita della cooperazione, la diffusione dei suoi valori, la strategia e le pratiche della sostenibilità, nell'ottica della intergenerazionalità.

4. La Società Cooperativa Sociale L'Officina dell'AIAS, a parità di condizioni, privilegerà i rapporti con le imprese del mondo cooperativo.

Norme di comportamento verso i terzi

1. Principio di integrità:

1.1. la cooperativa si impegna ad operare per proteggere e valorizzare le persone autorizzate, che, a vario titolo, contribuiscono al perseguimento della sua mission, tutelandone la dignità e l'integrità fisica e morale.

2. Principio di correttezza e completezza nella formulazione dei contratti:

2.1. la cooperativa ispira la formulazione di qualsiasi contratto ai principi di massima trasparenza, completezza e correttezza, cercando di prevedere, per quanto possibile, le varie contingenze che potrebbero influire sulle relazioni al sorgere di eventi imprevisti. Ove si rendesse comunque necessaria una rinegoziazione del contratto, la cooperativa non sfrutterà, a proprio vantaggio, eventuali situazioni di debolezza informativa dei propri interlocutori. Al contrario, si adopererà affinché nessuna delle parti veda peggiorare le proprie eque aspettative iniziali

3. I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto negoziato liberamente dalle parti. La cooperativa si impegna a non abusare della propria posizione contrattuale. La cooperativa nei contratti in validità, non approfitta di lacune contrattuali, o di eventi imprevisti, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o debolezza nella quale si venga a trovare l'altro contraente.

4. Nella formulazione di eventuali contratti, la cooperativa ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze, in modo chiaro e comprensibile.

Cortesia commerciale

1. Ogni atto di cortesia commerciale, sia esso regalo, omaggio, beneficio o qualsiasi altra utilità, sono consentiti solo quando siano tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire un vantaggio in modo improprio.

2. I soggetti che ricevono omaggi tali da non essere ascrivibili a normali rapporti di cortesia, dovranno informare senza indugio il responsabile di riferimento.

3. In ogni caso, a prescindere dall'obbligo di comunicazione, i soggetti di cui sopra, dovranno rifiutare l'utilità promessa o offerta, sia nei loro confronti che nei confronti di un loro familiare.

Trasparenza

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

2. Tutte le azioni e le operazioni dell'ente devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

3. Per ogni operazione vi deve essere 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.

Incompatibilità e requisiti degli amministratori

1. Non può candidarsi ed essere eletto amministratore il socio o la socia che:

1.1. abbia con la cooperativa un rapporto di dipendenza, un rapporto continuo di collaborazione professionale o sia abituale fornitore di beni e/o servizi o sia familiare di socio che si trovi in tale condizione;

1.2. non può essere candidato più di un socio per nucleo familiare;

1.3. sia moroso nei confronti della cooperativa per i versamenti a qualsiasi titolo dovuti a quest'ultima o sia familiare di socio che si trovi in tale condizione di morosità;

- 1.4.** nei confronti del quale sia stato avviato il procedimento di esclusione o abbia in corso una vertenza con la cooperativa, sia in sede giudiziaria sia extra giudiziaria, o sia familiare di socio che si trovi in tale condizione;
- 1.5.** sia stato dichiarato interdetto, inabilitato o nei confronti del quale sia stata pronunciata condanna ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, o sia stato dichiarato fallito;
- 1.6.** non sia socio della cooperativa alla data dell'assemblea generale indetta per le elezioni del C.d.A..

Comportamenti in materia politica

- 1.** La cooperativa ha la possibilità di cooperare, anche finanziariamente, con movimenti cooperativi, con movimenti o partiti politici per specifici progetti, in base ai seguenti criteri:
 - 1.1.** finalità riconducibile all'oggetto sociale della cooperativa;
 - 1.2.** destinazione chiara e documentabile delle risorse utilizzate.
- 2.** Salvo quanto sopra, la cooperativa può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza scopi di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi.
- 3.** Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello spettacolo, dello sport e dell'arte sono destinati solo ad eventi che offrano garanzia di qualità, o per i progetti ai quali la cooperativa possa apportare costruttivamente la propria esperienza.

Comportamenti con gli organi istituzionali

- 1.** Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato e/o Internazionali, nonché con gli incaricati di un pubblico servizio, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, sarà gestito esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dalla cooperativa.
- 2.** La condotta dei referenti di cui sopra, deve essere improntata secondo criteri di lealtà e correttezza, e sempre nel rispetto delle Istituzioni.
- 3.** Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, in particolare, è fatto divieto di offrire doni o denaro ai Dirigenti, Funzionari o Dipendenti della Pubblica Amministrazione o ai loro parenti, sia italiani che esteri, salvo che si tratti di doni od utilità di modico valore.
- 4.** La cooperativa considera atto di corruzione sia i pagamenti illeciti eseguiti direttamente da soggetti e/o enti italiani o da loro dipendenti, sia quelli effettuati tramite soggetti che agiscono per conto degli stessi in Italia o all'estero.
- 5.** Si proibisce di offrire e/o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore per ottenere o procacciare trattamenti favorevoli in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.
- 6.** In quei paesi dove è nel costume offrire doni a clienti od altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori.
- 7.** Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.
- 8.** Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara, o comunque nell'ambito di altri rapporti, con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.
- 9.** Se la cooperativa utilizza un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentato nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, si dovrà prevedere che nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" siano applicate le stesse direttive valide anche per i dipendenti della cooperativa.

- 10.** Inoltre, la cooperativa non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto “terzo” quando si possano creare conflitti d’interesse.
- 11.** Nel corso di una trattativa d’affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:
 - 11.1.** esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
 - 11.2.** offrire o in alcun modo fornire omaggi;
 - 11.3.** sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l’integrità o la reputazione di entrambe le parti.
- 12.** Possono inoltre sussistere divieti legati ad assumere, alle dipendenze della cooperativa, ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente alla trattativa d’affari, o ad avallare le richieste effettuate dalla cooperativa alla Pubblica Amministrazione.
- 13.** Qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) commessa dalla cooperativa o da terzi va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.
- 14.** La cooperativa può contribuire al finanziamento di partiti politici, comitati, organizzazioni pubbliche o candidati politici purché nel rispetto delle normative vigenti.

Comportamenti in materia ambientale

- 1.** L’ambiente è un bene primario che la cooperativa si impegna a salvaguardare. A tal fine, la cooperativa rispetta la normativa vigente in materia, ed organizza la propria gestione aziendale ed economica nel rispetto di essa.
- 2.** La cooperativa promuove comportamenti atti a garantire una corretta gestione ed utilizzo delle materie prime, evitando lo spreco delle stesse, e favorendone il recupero ed il riciclaggio.
- 3.** Al fine di perseguire gli obiettivi sopra richiamati la cooperativa favorisce e promuove iniziative di informazione, di sviluppo ed educazione all’ambiente e alla corretta gestione delle risorse, sia all’interno della cooperativa, sia promuovendo o aderendo ad iniziative esterne alla stessa.

Comportamenti in materia di sicurezza

- 1.** La cooperativa si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.
- 2.** A tale fine la cooperativa si è adeguata alle previsioni normative in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D. Lgs. 81/08, anche mediante l’adozione del documento di valutazione dei rischi previsto dallo stesso D. Lgs. 81/08, il quale, allegato al presente Modello Organizzativo, ne forma parte integrante.
- 3.** Le decisioni della cooperativa, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sono prese in considerazione dei seguenti principi ed obiettivi:
 - 3.1.** evitare i rischi;
 - 3.2.** valutare i rischi che non possono essere evitati;
 - 3.3.** combattere i rischi alla fonte;
 - 3.4.** adeguare il lavoro all’uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
 - 3.5.** tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
 - 3.6.** sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
 - 3.7.** programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l’organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l’influenza dei fattori dell’ambiente di lavoro;
 - 3.8.** dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

- 3.9.** impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.
- 4.** Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.
 - 5.** La cooperativa, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate (v. art. 6, comma 2, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001).
 - 6.** La cooperativa si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti.
 - 7.** La cooperativa opera per preservare con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, garantisce l'integrità fisica e morale del personale, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.
 - 8.** Non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre il personale ad agire contro la legge o il presente codice.

Comportamenti in materia di gestione di risorse finanziarie

- 1.** Ogni soggetto che utilizza risorse finanziarie della cooperativa, deve usare la massima diligenza e prudenza, e deve relazionare l'OdV della cooperativa, ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, "*Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche*".
- 2.** Tale area è da considerarsi a rischio di commissione di reati, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231 del 2001.

Tutela e valorizzazione delle risorse umane

- 1.** Le risorse umane sono considerate fattore primario per il conseguimento degli obiettivi della cooperativa, in virtù del contributo professionale dalle stesse apportato, nell'ambito di un rapporto basato su lealtà, correttezza e fiducia reciproca.
- 2.** La cooperativa tutela e promuove il valore delle risorse umane, favorendone la crescita professionale, impegnandosi ad evitare discriminazioni e garantendo pari opportunità, nonché offrendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto delle Norme vigenti e dei diritti dei Lavoratori.
- 3.** I rapporti intercorrenti tra i diversi livelli gerarchici devono essere improntati a lealtà, equità e correttezza, in base ai principi sopra enunciati.

Concorrenza

- 1.** La cooperativa si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di concorrenza sleale e antitrust.
- 2.** La cooperativa si astiene da qualsiasi comportamento collusivo e di abuso di posizione dominante, e dà piena e scrupolosa osservanza alle regole antitrust e alle direttive delle Authorities regolatrici del mercato.

Rapporti con clienti e fornitori

- 1.** La cooperativa garantisce che le relazioni con clienti e fornitori siano condotte nel rispetto della legge ed in applicazione dei principi generali dei presenti Codice Etico e Modello Organizzativo.
- 2.** In particolare, le relazioni con i clienti devono essere improntate alla correttezza, cortesia e disponibilità.
- 3.** Nelle relazioni con i fornitori, i processi di selezione devono essere basati su un obiettivo confronto competitivo, evitando ogni forma di favoritismo e/o discriminazione.

Rapporti con i soci

I rapporti tra la cooperativa e i propri soci si svolgono sulla base dei valori fondamentali espressi nel presente Codice Etico e dei sopra esposti principi di Democrazia e di Partecipazione dei soci alle decisioni, di Uguaglianza e imparzialità e di Riservatezza, valori e principi tutti che trovano puntuale espressione ed attuazione nello Statuto e nei regolamenti interni della cooperativa.

Obblighi di informazione dell'organismo di vigilanza

- 1.** L'obbligo di dare informazione all'Organismo è rivolto alle funzioni aziendali a rischio reato e riguarda:
 - 1.1.** le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione ai modelli (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
 - 1.2.** le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

ENTRATA IN VIGORE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 marzo 2013. Il presente Codice entrerà in vigore il giorno seguente dall'approvazione avvenuta in Assemblea dei Soci.

Il Presidente
Claudio Cerpelloni
