

CODICE ETICO

INDICE DELLE REVISIONI			
Rev.	Parti revisionate	Data	Presidente
–	Emissione	26/11/2010	R. Nichele
1	Revisionato paragrafo 2.2.4 VEDI PARTI EVIDENZIATE	26/09/2011	R. Nichele
2	Revisionato paragrafo 1.2 PRINCIPI GENERALE a a seguito introduzione reati ambientali	22/12/2011	R. Nichele
3	Inserito principio di imparzialità come richiesto dalla DGR IX/3540 e 3541 del 30/05/2012	11/06/2012	R. Nichele
4	1.2 Aggiornamento principi generali	27/02/2017	R.Nichele
5	3.3 rapporto con terzi 1.5 inseriti intermediari	18/09/2017	R.Nichele
6	1.2 Principi generali - riservatezza	24/05/2019	R.Nichele
			FIRMA

1	PREMESSA GENERALE	3
1.1	INTRODUZIONE	3
1.2	PRINCIPI GENERALI	3
1.3	AMBITO DI APPLICAZIONE	5
1.4	REGOLE GENERALI	5
1.5	SOGGETTI OBBLIGATI	5
2	REGOLE DI COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE AZIENDALE	6
2.1	COMPORAMENTI DELL'AZIENDA	6
2.1.1	REGOLE GENERALI	6
2.1.2	PRINCIPI DI CONTABILITÀ	6
2.1.3	RAPPORTI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE	6
2.2	COMPORAMENTI DEL PERSONALE	6
2.2.1	COMPORAMENTO DURANTE IL LAVORO	6
2.2.2	COMPORAMENTO NELLA VITA SOCIALE	7
2.2.3	DOVERI DI IMPARZIALITÀ E DI DISPONIBILITÀ	7
2.2.4	DIVIETO DI ACCETTARE DONI O ALTRE UTILITÀ	7
2.2.5	CONFLITTO DI INTERESSI	7
2.2.6	OBBLIGO DI RISERVATEZZA	7
2.2.7	DIVIETO DI ATTIVITÀ COLLATERALI	7
2.2.8	ACCESSO ALLE RETI INFORMATICHE	7
3	CONDOTTA NEI COMPORAMENTI CON RILEVANZA ESTERNA	8
3.1	RAPPORTI E RELAZIONI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	8
3.2	RAPPORTI CON GLI UTENTI	8
3.3	RAPPORTI CON I TERZI	9
4	ORGANISMO DI VIGILANZA	9
4.1	ORGANISMO DI VIGILANZA	9
5	SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI	10
5.1	RILEVANZA DELLE TRASGRESSIONI	10
5.2	SANZIONI APPLICABILI AI DIPENDENTI E DIRIGENTI	10

5.3	ESTENSIONE DELLE RESPONSABILITÀ	10
5.4	PROVVEDIMENTO A CARICO DEGLI AMMINISTRATORI	10
5.5	PROVVEDIMENTO A CARICO DEI SOGGETTI ESTERNI	11
5.6	RIVALSA	11

1 PREMESSA GENERALE

1.1 Introduzione

Il Codice Etico Comportamentale costituisce un complesso di regole di valore etico cui deve attenersi la Cooperativa, i suoi dipendenti e collaboratori e tutti i soggetti che hanno rapporti con essa nello svolgimento delle attività di rispettiva competenza.

Il Codice Etico Comportamentale rappresenta il documento ufficiale della cooperativa che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti-doveri e delle responsabilità della Cooperativa nei confronti dei portatori di interesse (Pubblica Amministrazione, Utenti, soci e dipendenti, fornitori, collaboratori esterni, associazioni e le comunità locali).

Il Codice Etico Comportamentale è conforme ai contenuti del D.Lgs. 231/2001 "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" ed è ulteriore garanzia per la prevenzione di eventuali illeciti e per ottimizzare l'organizzazione e la trasparenza dell'operato della Cooperativa.

1.2 Principi generali

La Cooperativa, nello svolgimento della propria attività, rispetta le leggi comunitarie, nazionali, regionali e non intende intrattenere rapporti con chi non è allineato su tale principio, anche laddove condotte diverse potessero arrecare benefici e vantaggi.

La cooperativa adotta comportamenti conformi alle previsioni e alle misure di prevenzione contenute nei piani della Pubblica Amministrazione in tema di corruzione, trasparenza e integrità.

Accanto al principio di legalità, l'attività della Cooperativa si ispira ai seguenti principi:

Centralità della persona: rispetto dell'identità e delle diversità

Il principio etico fondamentale della Cooperativa nei vari settori di attività è il primato della Persona, il riconoscimento della sua identità individuale e culturale, la considerazione dell'originalità della sua biografia esistenziale e sociale, il rispetto delle sue condizioni biologiche, psicologiche, sociologiche ed economiche. La metodologia di ogni azione operativa (sociale, assistenziale, sanitaria, culturale, di formazione ...) pone al centro gli obiettivi pragmatici, il benessere, la tutela dell'identità, la valorizzazione dei potenziali bio-pisco-sociali di ogni persona, nel rispetto delle diversità e delle risorse individuali.

Integrazione, partecipazione e solidarietà sociale

La Cooperativa persegue nella progettazione e realizzazione delle proprie azioni il principio dell'integrazione attiva nel contesto sociale, culturale, territoriale e storico della propria area operativa. In particolare per i propri soci ed utenti vengono promossi percorsi di partecipazione diretta alla vita civile della comunità locale, processi di sensibilizzazione e sperimentazione della solidarietà tra le generazioni, azioni di condivisione attiva della cultura cooperativa, solidale ed umanitaria internazionale.

Sussidiarietà e partecipazione attiva alla società civile

La collocazione culturale ed operativa della Cooperativa nell'ambito della società civile è ispirata al principio di sussidiarietà che sancisce il diritto-dovere di chi opera a diretto contatto con la persona, condividendone bisogni e risorse, non solo ad intervenire in maniera diretta sul piano operativo, ma anche ad intraprendere azioni di progettazione, innovazione e cooperazione con i livelli istituzionali della società

Autonomia di giudizio culturale e politico

La dimensione culturale e politica dell'azione cooperativa è determinata dalla condivisione come metodo di analisi del bisogno e dalla partecipazione sussidiaria alla società civile come canale di espressione politica. Come componente consapevole e attiva della società civile la Cooperativa non utilizza il canale elettivo-partitico come strumento di partecipazione alla vita pubblica, ma si pone in modo diretto come interlocutore attivo e dialettico rispetto ad ogni possibile configurazione della politica istituzionale.

Collegialità decisionale ed operativa

La metodologia direzionale ed operativa della Cooperativa si ispira ai principi generali del movimento cooperativo, alla condivisione della responsabilità, alla partecipazione attiva della compagine sociale alle linee di indirizzo aziendale e alla cooperazione delle diverse componenti societarie alla realizzazione degli obiettivi e all'attuazione dei progetti attraverso gli strumenti statutari democratici, ambiti intermedi di consultazione-partecipazione dei quadri e la metodologia ubiquitaria del lavoro in équipe nella gestione operativa sul campo.

Assenza di finalità lucrative

La società cooperativa per definizione non persegue finalità di lucro e non prevede forme di incentivazione economica extracontrattuale per i soci. Lo spirito non lucrativo si estende alla politica salariale dei quadri dirigenziali e delle consulenze professionali, sia interne che estranee alla compagine sociale, la cui valutazione deve in ogni caso risultare il più possibile coerente e proporzionata al contesto contrattuale cooperativo di riferimento.

Onestà e legalità

Tutti gli operatori della Cooperativa, appartenenti ad ogni livello di responsabilità, sono tenuti a mantenere un atteggiamento di servizio e di massima correttezza umana e professionale. La consapevolezza delle ricadute positive e negative dell'operare personale impone all'operatore l'assoluto rispetto delle norme morali, etiche e legali che regolano il diritto civile e penale, nonché le normative in tema di sicurezza, tutela sanitaria e della privacy connesse con il proprio ruolo professionale.

Imparzialità

La Cooperativa e tutti i suoi operatori ad ogni livello e grado di responsabilità, sono tenuti a mantenere un atteggiamento di assoluta imparzialità evitando interessi di parte e valutando ogni situazione con obiettività in tutti i campi dell'attività della Cooperativa. A titolo esemplificativo ma non esaustivo: assunzioni di personale, scelta di collaboratori, scelta dei fornitori, lista attesa degli Ospiti ed ogni altra situazione che implichi scelta o giudizio da parte della Cooperativa.

Trasparenza e correttezza

L'attività della Cooperativa è improntata alla massima trasparenza.

I soggetti che hanno rapporti colla Cooperativa vengono posti nella condizione di avere informazioni complete e precise sulle attività che li riguardano o che riguardano i loro assistiti, fornendo tutti i dati necessari per operare scelte consapevoli.

Nello svolgimento degli adempimenti di carattere economico vanno resi noti i comportamenti utili per cogliere il reale andamento economico della Cooperativa e per consentire di verificare una condotta senza scopo di lucro, come è nelle regole Statutarie della Cooperativa.

Le informazioni e le comunicazioni vanno rese in termini chiari e comprensibili, allo scopo di consentire la facile e generale comprensione.

Efficacia, efficienza ed economicità

La Cooperativa intende svolgere la propria attività secondo criteri di efficacia, efficienza ed economicità, attraverso l'uso ottimale delle risorse disponibili ed attraverso l'eliminazione di fattori di spreco o di indebito aggravio. La Cooperativa si propone di svolgere continua attività formativa ed informativa per accrescere il grado di professionalità degli operatori nei diversi livelli e per migliorare le loro capacità professionali e gestionali.

Riservatezza

La Cooperativa assicura in ogni settore della propria attività il rispetto delle norme e delle regole in materia di riservatezza.

Nell'acquisizione, trattamento e comunicazione dei **dati personali comuni** e sensibili, l'Amministrazione è tenuta ad osservare le modalità necessarie per tutelare la riservatezza dei dati **nel rispetto delle leggi nazionali e dei regolamenti europei.**

Ai dipendenti ed ai terzi che collaborano colla Cooperativa è fatto divieto di utilizzare le informazioni di cui sono venuti a conoscenza per scopi diversi rispetto alla stretta esplicazione delle funzioni d'ufficio.

Tutela dell'ambiente

La Cooperativa assicura in ogni settore della propria attività il rispetto delle norme e delle regole in materia di tutela ambientale.

Per garantire tale principio la Cooperativa assicura una costante verifica e adempimento delle prescrizioni legali a livello comunitario, nazionale e locale rilevanti per qualunque attività e servizio del Melo Onlus attinente alla tutela dell'ambiente e alla corretta gestione dei rifiuti.

1.3 Ambito di applicazione

Il Codice Etico - Comportamentale costituisce parte integrante del Modello Organizzativo della Cooperativa.

Ai fini della piena osservanza delle disposizioni portate dal D. L.vo 8/6/2001 n. 231 e successive modificazioni ed integrazioni, i soggetti comunque operanti in posizione apicale o sottoposta sono tenuti all'osservanza:

- delle disposizioni generali e di tutte le procedure e norme operative dell'Ente;
- delle ulteriori regole di comportamento previste in ogni parte del Modello Organizzativo e del Codice Etico - Comportamentale.

1.4 Regole Generali

In generale l'attività che ha rilevanza rispetto all'ambito di applicazione sopra indicato deve:

- essere espressa in forma documentale;
- autorizzata da chi ne abbia il potere in funzione dell'attribuzione di responsabilità definite dall'organizzazione;
- orientata al rispetto del principio del controllo incrociato (es: contrapposizione di funzione, abbinamento di firma);
- prevedere la sottoscrizione di chi emette i documenti;
- prevedere la registrazione e la verifica di ogni operazione, con controllo di legittimità, coerenza e congruenza.

1.5 Soggetti obbligati

Sono tenuti all'osservanza del presente codice tutti coloro che - in posizione apicale o di sottoposti all'altrui direzione o vigilanza - comunque ricadono nelle previsioni di cui agli articoli 5 - 6 - 7 del D. Lgvo 231/2001, indipendentemente dall'esistenza di un rapporto di impiego. Il Modello si estende, pertanto, ad Amministratori, liberi professionisti, incaricati, intermediari o simili.

La dizione "Personale" si intende qui riferita a tutti i soggetti considerati nel presente articolo.

2 REGOLE DI COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE AZIENDALE

2.1 Comportamenti dell'azienda

2.1.1 Regole generali

1. La Cooperativa mette a disposizione dei soggetti obbligati (vedi paragrafo 1.5), una copia aggiornata del testo completo del presente documento e garantisce la diffusione delle successive modifiche / ampliamenti per i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella struttura.
Degli aggiornamenti deve essere data idonea comunicazione all'Organismo di Vigilanza.
2. Il Personale di cui ai precedenti commi, in caso di dubbio sulla normativa, sul Modello o sulla sua applicazione, può richiedere i chiarimenti necessari all'organismo di Vigilanza del Modello Organizzativo.
3. Il Personale non potrà per nessuna ragione invocare a propria scusa l'ignoranza della normativa in vigore o della propria qualifica ai fini penali, come determinata dagli artt. 357, 358 e 359 c.p.

2.1.2 Principi di contabilità

Il sistema di contabilità aziendale garantisce la registrazione di ogni operazione di natura economico/finanziaria nel rispetto dei principi, dei criteri e delle modalità di redazione e tenuta della contabilità dettate dalle norme vigenti. I destinatari, qualora vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni o inesattezze nelle registrazioni contabili o negli atti a queste riconducibili sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organo di Vigilanza.

I principi contabili riportati nell'art. 2423 del codice civile (prudenza e continuità, realizzazione, competenza, valutazione separata e costanza) sono rispettati e perseguiti dalla Cooperativa attraverso la redazione e la corretta tenuta della contabilità e dei libri sociali obbligatori.

Il sistema amministrativo contabile ed il rispetto dei principi contabili è garantito dal Collegio Sindacale.

2.1.3 Rapporti nei confronti del personale

1. Nella gestione dei rapporti con il personale i criteri di condotta, di seguito esplicitati, integrano le norme di settore e/o di contratto e costituiscono uno strumento di definizione e di sviluppo di comportamenti responsabili, fondati sui principi della diligenza, della lealtà, dell'imparzialità, della consapevolezza e della responsabilità individuale.
La Cooperativa nel definire la propria struttura organizzativa e funzionale, prevede l'ottimizzazione delle risorse umane, uniformando i propri processi decisionali in materia al criterio della ricerca della massima efficienza e del raggiungimento degli obiettivi, acquisendo ed impegnando le risorse umane secondo criteri basati sul merito nel rispetto della legge e della contrattazione collettiva.
2. La Cooperativa, tutela la dignità dei lavoratori e favorisce la crescita professionale dei propri collaboratori, assicurando il coinvolgimento degli stessi nello svolgimento del lavoro attraverso momenti di partecipazione e discussione, anche attivando gruppi di miglioramento atti a favorire e sviluppare la qualità dei servizi offerti agli utenti.
3. La Cooperativa applica il sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (come da modello organizzativo ex D. Lgs. 81/08) al fine di garantire la sicurezza e negli ambiti di lavoro, in conformità alla legislazione vigente.

2.2 Comportamenti del personale

2.2.1 Comportamento durante il lavoro

Il Personale dovrà:

1. tenere comportamenti conformi alla legge, al contratto di lavoro e al codice etico;
2. svolgere la propria attività con impegno e costanza, attendendo quotidianamente e con solerzia alle mansioni ed agli incarichi affidatigli;

3. Intrattenere rapporti di rispetto, collaborazione e cooperazione con i colleghi e le altre figure professionali, indipendentemente dal ruolo o dal grado gerarchico.
4. il comportamento del dipendente è volto a stabilire rapporti di fiducia e collaborazione tra la Cooperativa ed i soggetti interessati, a qualunque titolo, all'attività da essa svolta. A tal fine il dipendente manifesta disponibilità e cortesia usando un linguaggio semplice, motivando le risposte e cooperando con la dovuta riservatezza;
5. Utilizzare correttamente i beni e i servizi messi a disposizione per il suo lavoro, evitando sprechi ed impieghi inefficienti degli stessi;
6. La violazione della disposizione contenuta nel codice etico e comportamentale costituirà inadempimento alle obbligazioni dei rapporti intrattenuti a qualsiasi titolo con la Cooperativa e quindi illecito disciplinare con ogni conseguenza di legge.

2.2.2 Comportamento nella vita sociale

Il personale, nei rapporti privati, evita ogni abuso della propria posizione con lo scopo di conseguire indebiti vantaggi per sé o per altri.

2.2.3 Doveri di imparzialità e di disponibilità

Il personale opera con imparzialità, senza indulgere a trattamenti di favore; assume le proprie decisioni nella massima trasparenza e respinge indebite pressioni. Non determina, né concorre a determinare, situazioni di privilegio.

2.2.4 Divieto di accettare doni o altre utilità

Al personale è fatto divieto senza autorizzazione di accettare, anche in occasioni di festività, per sé o per altri, donativi od altre utilità da soggetti in qualsiasi modo interessati dall'attività della Cooperativa, qualsiasi tipo di regalo deve essere comunicato alla Direzione che valuterà se l'omaggio possa essere accettato seguendo criteri di economicità (valore dell'omaggio) e di opportunità.

La Direzione deciderà se sottoporre o meno al Consiglio d'Amministrazione l'offerta dei regali o altre utilità offerti al personale ai fini dell'autorizzazione.

2.2.5 Conflitto di interessi

1. Il personale non assume decisioni e non svolge attività inerenti alle sue mansioni, ove versi in situazioni di conflitto di interesse o di opportunità
2. Il dipendente motiva per iscritto l'intenzione di astenersi al responsabile dell'ufficio, il quale decide sull'astensione.

2.2.6 Obbligo di riservatezza

1. Il personale è tenuto al rigoroso rispetto del segreto d'ufficio e di ogni ulteriore obbligo di riservatezza.
2. Fuori dai casi previsti dalla normativa vigente, il personale è tenuto a non fornire informazioni in merito ad attività della Cooperativa, ai dati aziendali ed alle condizioni generali degli utenti.

2.2.7 Divieto di attività collaterali

Il personale non può in ogni caso svolgere attività che impediscano, riducano o contrastino con gli interessi e le finalità della cooperativa.

2.2.8 Accesso alle reti informatiche

1. L'accesso alla rete informatica aziendale è consentito unicamente per svolgimento dei compiti assegnati nell'ambito dell'organizzazione.
2. Il personale è tenuto a comportamenti tali da non alterare il funzionamento di sistema informatici o telematici o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti nei sistemi informatici o telematici, o ad esso pertinente, a danno dello Stato o di altro Ente pubblico, per procurare direttamente od indirettamente un vantaggio od un'utilità all'Ente.

3. Osservano, altresì, le particolari ed ulteriori regole presenti in altre parti del presente documento e documenti aziendali che regolano le attività nel rispetto della legislazione vigente in materia.

3 CONDOTTA NEI COMPORTAMENTI CON RILEVANZA ESTERNA

3.1 *Rapporti e relazioni con la pubblica amministrazione*

I rapporti con la pubblica amministrazione devono essere improntati alla massima trasparenza e correttezza. In particolare devono essere intrattenute le necessarie relazioni, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base alla legge, nonché in spirito di massima collaborazione con le amministrazioni dello Stato, in Italia o in altri paesi. Le relazioni con i funzionari delle istituzioni pubbliche devono essere limitate alle strutture dell'ente preposte e regolamentate autorizzate nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari e non devono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione e dell'ente. A tal fine, l'ente deve impegnarsi a:

- Operare, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli stessi interlocutori della Pubblica Amministrazione a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- Rappresentare gli interessi e le posizioni dell'ente in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Inoltre, deve essere vietato falsificare, alterare o omettere dati e/o informazioni al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per l'ente.

Comportamenti vietati

1. Corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti o benefici materiali a dipendenti pubblici, pubblici ufficiali per influenzare o compensare un atto del loro ufficio ed assicurare vantaggi di qualunque tipo all'ente.
2. Corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente sotto forme diverse di aiuti o contribuzioni, pagamenti o benefici materiali a dipendenti pubblici / pubblici ufficiali per influenzare o compensare un atto del loro ufficio o per promuovere o favorire interessi dell'ente.
3. Accordare altri vantaggi di qualsiasi natura a dipendenti pubblici / pubblici funzionari.
4. Utilizzare lo strumento dell'assunzione o il sistema retributivo per accordare vantaggi diretti o indiretti a dipendenti pubblici / pubblici funzionari.
5. Con riferimento ai sistemi premianti, attribuire obiettivi tarati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili ai soggetti con poteri di spesa o deleghe a rilevanza esterna.
6. Presentare dichiarazioni non veritiere dinnanzi alla pubblica amministrazione.
7. Destinare somme ricevute dalla Pubblica Amministrazione a titolo di erogazioni, contributi, o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per cui sono state concesse.
8. Emettere richieste di acquisto che non trovino riscontro in una specifica e motivabile esigenza dell'ente e che non siano autorizzate in base alle deleghe conferite.
9. Riconoscere compensi a consulenti e fornitori che non trovino giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed ai prezzi di mercato.

3.2 *Rapporti con gli utenti*

1. Rispettare l'individualità di ogni Utente riconoscendone i bisogni e realizzando gli interventi ad esso adeguati, con riferimento a tutti i parametri di qualità del servizio da questi ricevuto, sia di carattere socio-assistenziale che di formazione professionale. Illustrare in modo chiaro ed equilibrato gli obiettivi formativi e gli eventuali sbocchi professionali per gli Utenti che intendono avvalersi dello strumento dote.
2. Rispettare le modalità di condotta dell'Utente, compatibili con le regole della convivenza sociale, evitando di correggerle o di deriderle, senza per questo venire meno all'obbligo di aiuto per la sua migliore integrazione nella vita della comunità.
3. Rispettare la libera scelta dell'Utente di continuare a vivere nel proprio domicilio, garantendo il sostegno necessario, nonché, in caso di assoluta impossibilità, le condizioni di accoglienza che permettano di conservare alcuni aspetti dell'ambiente di vita abbandonato.

4. Accudire e curare l'anziano fin dove è possibile a domicilio, se questo è l'ambiente che meglio stimola il recupero o il mantenimento della funzione lesa, fornendo ogni prestazione sanitaria e sociale ritenuta praticabile ed opportuna. Resta comunque garantito all'anziano malato il diritto al ricovero in struttura ospedaliera o riabilitativa per tutto il periodo necessario per la cura e la riabilitazione.
5. Favorire, per quanto possibile, la convivenza dell'Utente con i familiari, sostenendo opportunamente questi ultimi e stimolando ogni possibilità di integrazione.
6. Evitare nei confronti dell'anziano ogni forma di ghettizzazione che gli impedisca di interagire liberamente con tutte le fasce di età presenti nella popolazione.
7. Fornire ad ogni persona di età avanzata la possibilità di conservare e realizzare le proprie attitudini personali, di esprimere la propria emotività e di percepire il proprio valore, anche se soltanto di carattere affettivo.
8. Contrastare, in ogni ambito della società, ogni forma di sopraffazione e prevaricazione a danno degli anziani.
9. Operare perché, anche nelle situazioni più compromesse e terminali, siano supportate le capacità residue di ogni persona, realizzando un clima di accettazione, di condivisione e di solidarietà che garantisca il pieno rispetto della dignità umana.

3.3 Rapporti con i terzi

1. La Cooperativa provvederà alla stipula di contratti di qualsiasi natura o al conferimento di incarichi professionali con l'esclusivo obiettivo di perseguire il maggior vantaggio per la Cooperativa stessa.
2. Nello svolgimento delle procedure negoziali, i preposti a tali attività devono ispirare il proprio operato ai principi di correttezza e buona fede prevedendo strumenti contrattuali idonei a garantire il soddisfacimento dell'esigenze della Cooperativa.
3. I rapporti con i privati devono essere improntati alla massima trasparenza e correttezza.
A tal fine, l'ente deve impegnarsi a rappresentare gli interessi e le posizioni dell'ente in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura corruttiva.
I comportamenti vietati indicati al precedente art. 3.1, da 1 a 9, debbono ritenersi validi anche nei rapporti con i terzi per quanto compatibili.

4 ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Organismo di Vigilanza

È istituito un Organismo di vigilanza con carattere di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità di azione, efficacia, efficienza e disciplinato in conformità all'art. 6, comma 1, lett. B) del D. Lgvo n. 231/2001. Al riguardo debbono intendersi interamente richiamate tutte le disposizioni contenute nella parte quarta del Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 de "Il Melo Onlus".

5 SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI

5.1 Rilevanza delle trasgressioni

1. Le regole e i principi contenuti nel Modello di Organizzazione, gestione e Controllo e nel Codice Etico sono assunte dalla Cooperativa in piena autonomia al fine del miglior rispetto dei precetti di legge e tutti i Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite o richiamate nel Modello.
2. Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta una infrazione sanzionabile ai sensi di legge ed anche in conformità a quanto infra previsto.
3. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale in quanto il Modello e il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari la violazione dei quali deve, ai fini di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo 231/2001 essere sanzionata indipendentemente dalla effettiva realizzazione di un reato o della punibilità dello stesso.

5.2 Sanzioni applicabili ai dipendenti e dirigenti

1. Per quanto riguarda il personale dipendente e i dirigenti, le infrazioni del Modello e del Codice Etico sono accertate e sanzionate, rispettivamente, nelle forme e nei modi di legge e nelle forme e nei modi disciplinati dalla contrattazione collettiva.
2. Tutti i provvedimenti disciplinari sono adottati, in ogni caso, dall'Amministrazione, in conformità alla legge ed alle norme della contrattazione collettiva.
3. Le sanzioni irrogate a seguito delle infrazioni delle regole, dei principi e delle procedure del Modello e del Codice Etico dovranno rispettare il principio di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

5.3 Estensione delle responsabilità

1. In caso di accertamento di una grave trasgressione al Modello o al Codice Etico, l'Amministrazione della Cooperativa potrà procedere disciplinarmente, in conformità alle norme di legge e della contrattazione collettiva, anche nei confronti del diretto superiore o del responsabile dell'unità funzionale o dell'area amministrativa per accertare eventuale colpa "in vigilando".

5.4 Provvedimento a carico degli Amministratori

1. Le violazioni del presente Modello o del Codice Etico poste in essere da coloro che rappresentano la Cooperativa debbono essere valutate con estremo rigore in considerazione della circostanza che coloro che rappresentano il vertice ne manifestano l'immagine verso i diversi portatori di interessi. I valori della correttezza e della trasparenza devono innanzitutto essere fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte della Cooperativa in modo da costituire esempio e stimolo per tutti gli altri.
2. Per quanto riguarda gli Amministratori, le infrazioni del Modello e del Codice Etico costituiscono inosservanza ai doveri loro imposti dalla legge e dallo statuto.
3. Le infrazioni del Modello e del Codice Etico commesse da singoli Amministratori debbono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza, all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato all'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza semplice dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il Collegio Sindacale.
4. La commissione di infrazioni gravi potrà comportare la decadenza dalla carica e la perdita dei diritti economici per l'anticipata risoluzione.

5.5 *Provvedimento a carico dei Soggetti Esterni*

1. Per quanto riguarda il personale esterno, le infrazioni del Modello e del Codice Etico potranno determinare, secondo quanto disposto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti o nelle lettere di incarico, la risoluzione del contratto ovvero il diritto al recesso dal medesimo fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dalla infrazione possano derivare danni alla Cooperativa.
2. La Cooperativa dovrà adottare procedure specifiche per portare a conoscenza dei soggetti esterni le conseguenze che possono derivare dalla violazione dei principi e delle linee di condotta contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

5.6 *Rivalsa*

1. La Cooperativa si riserva di procedere nelle sedi competenti nei confronti di tutti coloro che abbiano arrecato danni alla Cooperativa stessa in conseguenza della violazione delle regole e dei principi indicati nel Modello e nel Codice Etico anche al fine di essere manlevata e tenuta indenne da ogni pregiudizio economico che dovesse sopportare.