



CODICE ETICO

INDICE DEL DOCUMENTO

1. PREMESSA.....	2
2. MISSIONE E OBIETTIVI DELLA COOPERATIVA	3
3. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
4. VALORE DEL CODICE.....	4
5. STRUTTURA DEL CODICE ETICO	5
5.1 PRINCIPI GENERALI.....	5
5.2. I VALORI DI BUONA AMMINISTRAZIONE.....	7
5.3 I VALORI NELLA GESTIONE DEI RAPPORTI INTERNI	8
5.4. I VALORI NELLA GESTIONE DEI RAPPORTI ESTERNI.....	10
6. ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLI INTERNI.....	13
6.1. COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	14
6.2. OBBLIGHI DI VIGILANZA E DI INFORMAZIONE	16
6.3. PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	16
6.4. RISERVATEZZA.....	16
6.5. UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI.....	17
6.6. VIOLAZIONI E SANZIONI.....	17
7. NOTE.....	18

1. PREMESSA

Lo Sciamè Cooperativa Sociale ONLUS, a partire dall'anno 2009, ha aderito al Codice Etico approvato dall'Assemblea consortile di CS&L Consorzio Sociale, al quale ci si riporta integralmente.

Nel presente documento, invece, vengono esposti i principali principi etici ai quali Lo Sciamè intende singolarmente ispirarsi.

Lo Sciamè sorge nei primi anni Ottanta come "progetto di laboratorio sociale per ex-tossico dipendenti" e, a distanza di quarant'anni, oggi si presenta come una società cooperativa Onlus, attiva nel settore produttivo di ben cinque aree economiche - quali pulizie, servizi, verde, parcheggi e mobilità sostenibile - e nel settore commerciale attraverso la conduzione di un negozio di libri, della vendita di miele, di bici-stazioni e ciclo-officine.

Sin dall'inizio della sua storia, Lo Sciamè ha perseguito l'obiettivo di costruire un ambiente di lavoro non indirizzato alla sola dimensione economica e produttiva, ma anche attento ai bisogni personali, sociali e relazionali delle persone che lo mantengono vivo.

La cooperativa vanta oggi una forza lavoro superiore alle 200 persone e offre una valida prospettiva di futuro anche a quei soggetti che, per svantaggi psico-fisici o per altre cause di emarginazione sociale, hanno difficoltà ad affermarsi nel mondo del lavoro. A tal proposito, Lo Sciamè ha in vigore 14 assunzioni, ai sensi dell'art. 14 della L. 68/1999 (c.d. Legge Biagi) e tramite queste ha stipulato anche convenzioni con varie aziende.

Oltre ad essere iscritta all'Albo delle Società Cooperative - Sezione Cooperative a mutualità prevalente di diritto - nella categoria Cooperative Sociali, Lo Sciamè aderisce a consorzi sociali e collabora con altre cooperative e associazioni di cooperative.

La struttura operativa de Lo Sciamè è composta dai settori produttivi, dai locali commerciali e da un unico ufficio soprannominato “Centro Comune” che si occupa di amministrazione e direzione, situato in via F. Gilera 110 ad Arcore (MB); la cooperativa instaura rapporti economici sia con clientela privata che con enti pubblici, tra i quali spiccano plurime amministrazioni comunali.

2. MISSIONE E OBIETTIVI DELLA COOPERATIVA

Ogni impresa sociale necessita di essere dotata di una “missione”, così detta perché costituita dall’insieme di valori e finalità che distinguono l’impresa da qualsiasi altra e la guidano nella quotidiana attività.

Considerato ciò, Lo Sciamè Cooperativa Sociale Onlus ha ritenuto opportuno ispirarsi alla Dichiarazione d’Identità del XXI Congresso dell’Alleanza Cooperativa Internazionale di Manchester del 1995, nella quale sono definiti i valori e i principi che ispirano il movimento cooperativo in tutto il mondo.

A partire dal rispetto della propria “missione” sociale, dei principi e dei valori scelti come orientamento per l’attività produttiva di servizi, Lo Sciamè Cooperativa Sociale Onlus si impegna a perseguire, nello svolgimento quotidiano del lavoro, i seguenti obiettivi:

- **Le Persone:** in cima alla scala dei valori vi è il rispetto dell’essere umano, come assoluta priorità.
- **La Responsabilità:** la solidarietà verso il prossimo rende ciascuna azione sociale cosciente e responsabile.
- **Il Lavoro:** nella sua sfaccettatura umana e non soltanto pratica/strumentale.

- **L'Integrazione:** non può esistere il lavoro senza una comunità a suo fondamento.
- **La Condivisione:** effetto diretto della solidarietà e della responsabilità verso gli altri.
- **L'Inclusione sociale:** integrazione al di là dell'ambito lavorativo, in società.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Codice è stato redatto prendendo in considerazione le attività effettivamente svolte da Lo Sciamè Cooperativa Sociale Onlus.

Alle norme contenute nel Codice Etico si conformano il personale e tutti coloro che cooperano allo svolgimento dell'attività aziendale e al perseguimento del suo oggetto sociale; questi soggetti vengono definiti Destinatari.

Alcune norme del Codice valgono anche per fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti giuridici ed economici con Lo Sciamè.

4. VALORE DEL CODICE

L'osservanza delle disposizioni normative contenute nel Codice costituisce parte integrante e sostanziale delle obbligazioni contrattuali derivanti per i dipendenti dai rapporti di lavoro subordinato ai sensi degli artt. 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile e per i lavoratori non subordinati dai rispettivi regolamenti contrattuali.

La grave e/o persistente violazione delle norme del Codice, ledendo il rapporto di fiducia instaurato con Lo Sciamè Cooperativa Sociale Onlus,

può portare la società ad intraprendere azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori), dai contratti collettivi di lavoro e dai codici disciplinari eventualmente adottati dalla Società (cfr. paragrafo 6.6.).

Lo Scieme si impegna, inoltre, a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice mediante distribuzione a tutto il personale, affissione in luogo accessibile a tutti e sul sito aziendale.

5. STRUTTURA DEL CODICE ETICO

5.1 PRINCIPI GENERALI

Legalità: ciascun Destinatario è tenuto al massimo e scrupoloso rispetto delle leggi applicabili nei territori europei, nazionali, regionali, provinciali e comunali, nonché dei regolamenti interni della Cooperativa in attuazione di tali leggi.

Trasparenza: Lo Scieme impronta ciascuna relazione lavorativa e sociale ad un ideale di comunicazione limpida e chiara. Tutte le attività della Cooperativa sono improntate al principio di trasparenza delle informazioni. In tal senso, vengono definiti i ruoli e le responsabilità connesse ad ogni attività produttiva e viene richiesto di adottare una comunicazione semplice e immediata. A ciò si aggiunge l'impegno di verificare preventivamente la veridicità e la completezza delle informazioni. Tale impegno dovrà valere anche per consulenti, fornitori, collaboratori e per chiunque abbia rapporti con la Cooperativa.

Correttezza: ciascun Destinatario deve rispettare, in ciascun ambito dell'attività lavorativa e professionale, i diritti personali altrui dal punto di vista delle opportunità, della privacy e del decoro. A tal fine, nello svolgimento dell'attività lavorativa, sono vietati atteggiamenti discriminatori nei confronti del personale o conflitti di interesse significativi tra il dipendente e la società.

Onestà: all'interno de Lo Sciamе, l'onestà corrisponde ad un valore fondamentale per lo svolgimento di tutte le attività, le iniziative, i rendiconti, le comunicazioni e costituisce elemento cardine della gestione. Ciascun Destinatario è obbligato ad assumere un atteggiamento corretto ed onesto sia nello svolgimento individuale del lavoro sia nelle relazioni con gli altri soggetti presenti in Cooperativa, evitando comportamenti illeciti. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Cooperativa può giustificare una condotta non onesta.

Tutela della persona: alla base dell'attività della Cooperativa Sociale Lo Sciamе vi è il valore della persona umana e delle relazioni sociali che valorizzano le capacità di ciascun lavoratore. In tale ambito, inoltre, la Cooperativa si impegna per la tutela dei diritti fondamentali, per il rispetto dell'integrità fisica e morale e rigetta qualsiasi forma di violenza o abuso.

Riservatezza: sulle informazioni acquisite in virtù dello svolgimento delle proprie attività produttive, Lo Sciamе garantisce l'assoluta riservatezza e, ovviamente, il rispetto della normativa in materia di dati personali. Ciascuna informazione o materiale relativo la sfera individuale altrui è trattata come informazione sensibile ed utilizzata esclusivamente nell'ambito e per i fini delle proprie attività lavorative. In nessun caso esse possono essere divulgate, comunicate o diffuse senza l'esplicito consenso degli interessati.

Tutela dell'ambiente: ogni attività produttiva de Lo Scieme è pedissequamente rispettosa della normativa nazionale in materia ambientale.

Salute e sicurezza dei lavoratori: Lo Scieme si impegna a realizzare qualunque attività produttiva nel rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia per quanto riguarda gli ambienti di lavoro, sia rispetto alle attività aperte al pubblico. Allo stesso modo, si impegna a diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione sui luoghi di lavoro informando e formando il proprio personale. Ciascun lavoratore deve agire nel rispetto di tali valori e, se necessario, sensibilizzare gli altri.

Lavoro: Lo Scieme si impegna per realizzare un ambiente di lavoro ispirato al rispetto reciproco, alla correttezza e alla collaborazione per la realizzazione di un comune scopo sociale.

5.2. I VALORI DI BUONA AMMINISTRAZIONE

Con riferimento al sistema di amministrazione interna della Cooperativa, ciascun lavoratore deve ispirare la propria attività alle regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri ed i principi contabili adottati nel rispetto delle previsioni di legge. Nella gestione della contabilità interna, ciascun collaboratore opera in modo tale da rispettare le procedure interne, affinché ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata e verificabile. Tutte le operazioni di gestione, quindi, devono essere correttamente registrate e deve essere possibile la verifica del processo seguito per realizzarle.

Sempre allo scopo di una buona gestione, Lo Scieme si dota di un adeguato e rigoroso sistema di archiviazione dei documenti, rispettoso dei canoni di veridicità, accessibilità e completezza. In particolare, viene archiviata la documentazione di supporto a ciascuna attività realizzata.

Il personale è tenuto ad agire con trasparenza verso gli enti di controllo interni ed esterni (es. Amministrazioni pubbliche, Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza, ecc..) nell'ottica di agevolare lo svolgimento delle rispettive attività di verifica e controllo.

5.3 I VALORI NELLA GESTIONE DEI RAPPORTI INTERNI

Rapporti con il personale e i collaboratori

Lo Sciamè offre ai suoi dipendenti le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo, basato su criteri meritocratici e senza alcuna discriminazione.

La cooperativa promuove un ambiente di lavoro in cui ogni dipendente interagisca verso i colleghi con reciproco rispetto, in cui le persone comunichino apertamente e collaborino per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Ciascun dipendente è tenuto a svolgere le proprie attività in modo responsabile, onesto e diligente, in conformità con le procedure e le regole aziendali.

È pertanto doveroso che ciascun membro del personale eviti situazioni di conflitto di interesse e/o altre situazioni che possano essere dannose per Lo Sciamè.

La valutazione del personale da assumere è effettuata sulla base della corrispondenza dei profili dei candidati rispetto ai profili attesi e alle esigenze aziendali.

La fase di selezione e di reclutamento è volta ad approfondire aspetti caratteriali, motivazionali e professionali del candidato e a verificare la corrispondenza tra le sue aspirazioni e le esigenze aziendali. Durante i colloqui, oltre a valutare l'affidabilità, l'esperienza, le conoscenze, le

capacità relazionali e la motivazione del candidato, è importante soffermarsi sull'adattabilità dello stesso alla cultura e ai valori della società.

Lo Sciamè, nella fase di reclutamento e di selezione del personale, garantisce parità di trattamento a tutti i candidati. In ottemperanza alle previsioni di cui al D. Lgs. 231/01, è vietato ogni tipo di favoritismo, nepotismo e forma di clientelismo nella fase di selezione, assicurando che l'assunzione di un nuovo dipendente non dia luogo a "scambio di favori".

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro. Non è ammessa alcuna forma di lavoro irregolare.

Al momento della costituzione del rapporto di lavoro è compito del Responsabile del personale trasmettere tutti gli strumenti necessari a comprendere i valori cui l'azienda ispira la propria attività secondo quanto previsto dalle procedure aziendali.

È, inoltre, cura di ciascun Responsabile di Funzione formare il personale neo - assunto in relazione ai compiti che dovrà ricoprire.

Il personale deve essere costantemente e correttamente integrato nel sistema aziendale attraverso la formazione e l'addestramento tecnico-professionale necessario allo svolgimento delle proprie mansioni nel rispetto delle procedure e delle modalità di comportamento attraverso una formazione trasversale (organizzazione aziendale, sicurezza).

Lo Sciamè eroga il servizio di formazione e addestramento a tutto il personale, compresi i lavoratori che prestano la propria attività temporanea.

I dipendenti e i collaboratori sono direttamente e personalmente responsabili della protezione e del legittimo utilizzo dei beni, materiali e immateriali, e delle risorse de Lo Sciamè loro affidate per espletare le proprie funzioni.

Nessuno dei beni e delle risorse di proprietà de Lo Sciamè può essere utilizzato per finalità diverse da quelle indicate, né per finalità diverse dall'oggetto sociale o in qualsiasi modo illegali.

Non è ammessa la costituzione di fondi extracontabili. Ogni bene o attività di proprietà de Lo Sciamè dovrà essere registrato nelle scritture contabili, a meno che tale registrazione non sia esclusa dalla normativa vigente.

5.4. I VALORI NELLA GESTIONE DEI RAPPORTI ESTERNI

Il personale de Lo Sciamè è tenuto ad osservare un comportamento etico e rispettoso delle leggi, improntato alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza, efficienza ed equità nei rapporti con soggetti terzi.

Rapporto con le Istituzioni

I rapporti con la Pubblica Amministrazione, con le Autorità Indipendenti e con le Istituzioni Pubbliche sono ispirati a principi di correttezza, lealtà e trasparenza, nella rigorosa osservanza delle leggi in vigore.

Sono rigorosamente proibiti pagamenti a terzi per influenzare atti di pubblici uffici, favori illegittimi, promesse e sollecitazioni anche indirette di vantaggi personali, pratiche di corruzione e condotte collusive, di qualsiasi natura e in qualsiasi forma.

Sono consentiti omaggi e atti di cortesia solo se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti e da non poter essere interpretati come finalizzati all'acquisizione impropria di vantaggi per sé o per altri.

I principi del presente articolo si applicano anche a soggetti terzi, collaboratori o a chi, a qualsiasi titolo, rappresentino Lo Sciamè nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Di conseguenza, Lo Sciamè farà in modo

che a questi soggetti si applichino, nelle prescritte forme giuridiche, le stesse direttive valide per i propri dipendenti.

I dipendenti o collaboratori esterni che ricevano proposte di benefici da parte di Pubblici Funzionari ne devono immediatamente riferire al proprio superiore, all'Organismo di Vigilanza o, in caso di agenti, al proprio referente aziendale.

In ogni caso, Lo Sciamè adotta la più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative comunitarie, nazionali e aziendali vigenti oltreché dei principi fissati nel Codice Etico e nei protocolli interni del Modello 231/01.

Rapporti con i fornitori

La selezione dei fornitori deve essere rivolta esclusivamente a soggetti che forniscano adeguate garanzie di affidabilità e idoneità tecnica per lo svolgimento delle prestazioni richieste. I servizi resi da Lo Sciamè così come le forniture da esso richieste devono essere effettuate sulla base di parametri tecnici, qualitativi ed economici e nel rispetto dei principi di imparzialità ed indipendenza.

Ciascun responsabile di settore, unitamente alla Direzione Generale e/o Tecnica, si occupa di ricercare le migliori fonti di approvvigionamento in termini di costo, qualità e garanzia di consegna, in conformità con i criteri di integrità ed economicità definiti dalla società e con le politiche e procedure aziendali.

Lo Sciamè ha provveduto a definire le procedure da adottare e seguire nel processo di selezione e qualifica dei fornitori, individuando alcuni elementi oggettivi e i parametri in base ai quali attivare il processo di selezione.

L'attività di qualifica dei fornitori vede coinvolti più funzioni aziendali ognuna delle quali deve apportare il proprio contributo. Le caratteristiche oggetto di verifica sono le seguenti:

- Affidabilità economico-finanziaria;
- Capacità tecniche (capacità produttive, professionalità, mezzi, ecc.);
- Organizzazione del lavoro (presenza di un Sistema Qualità documentato, locali, personale, pulizia ecc.);
- Conoscenza ed applicazione di leggi e norme del settore.

Anche in presenza di fornitori già qualificati, sarà necessario verificare il mantenimento di tali requisiti nel tempo al fine di accertare il permanere della idoneità tecnica e professionale.

È politica de Lo Sciamе negoziare in buona fede e in modo trasparente con tutti i potenziali fornitori.

Forniture, appalti e subappalti devono essere motivati da esigenze aziendali effettive e ben determinate e devono avere origine da ordini di acquisto regolarmente approvati secondo le procedure aziendali.

Lo Sciamе si riserva la facoltà di adottare ogni idonea misura (compresa la risoluzione del contratto) nel caso in cui il fornitore, nello svolgere attività in nome o per conto della cooperativa, violi le norme di legge o del Codice Etico.

Rapporti con i clienti

Nei rapporti con i clienti Lo Sciamе garantisce correttezza, chiarezza e trasparenza nelle trattative commerciali e nell'assunzione degli obblighi contrattuali, nonché un diligente e professionale adempimento degli stessi. In particolare i dipendenti non devono né per il proprio interesse né per quello aziendale:

- scendere a compromessi non etici di qualsiasi natura;
- offrire e/o accettare denaro e/o altre utilità per ottenere favoritismi di qualsivoglia natura o instaurare taciti accordi in tal senso;

- offrire e/o accettare omaggi, se non di modico valore;
- effettuare spese di rappresentanza non conformi alle procedure aziendali.

Lo Sciamè ha l'obbligo di interrompere ogni rapporto/trattativa intrattenuti con chiunque non intenda attenersi al rispetto di tale Codice di comportamento.

Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali

I rapporti con movimenti, comitati, organizzazioni politiche e sindacali, in Italia e all'estero, e con i loro funzionari, agenti o candidati sono ispirati a principi etici di correttezza e rispetto delle leggi.

I contributi versati a detti enti devono essere conformi e coerenti con le leggi in vigore e devono essere registrati con accuratezza nelle scritture contabili.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLI INTERNI

L'Organismo di Vigilanza istituito all'interno della Società è incaricato delle seguenti funzioni:

- promuove l'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo allo scopo di ridurre il rischio di compimento di reati e di attività illecite;
- promuove la conoscenza delle norme e delle procedure all'interno della Società e presso collaboratori esterni, mediante attività informative e di aggiornamento;
- vigila sulla corretta applicazione delle norme giuridiche, del presente Codice e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, informando i competenti organi sociali dei risultati delle verifiche per l'adozione delle opportune misure;

- verifica l' idoneità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a prevenire la violazione di norme, curandone l'eventuale aggiornamento;
- promuove e monitora periodiche iniziative di formazione sui principi del presente Codice e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

6.1. COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza della Società è un organo monocratico composto da un membro nominato con delibera dell' Amministratore Unico.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza, da parte del CdA, viene resa nota al componente nominato e da questi formalmente accettata.

L'avvenuto conferimento dell'incarico viene, poi, formalmente comunicato da parte del CdA a tutti i livelli aziendali, mediante la circolarizzazione di un comunicato interno che illustri poteri, compiti, responsabilità dell'Organismo di Vigilanza, nonché la sua collocazione organizzativa e le finalità della sua costituzione.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo deve improntarsi ai principi di autonomia ed indipendenza ed essere privo di compiti operativi.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta e parimenti sia dotato delle seguenti:

a) Competenze:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore;

- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale (c.d. Analisi dei Rischi);
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva".

b) Caratteristiche personali:

- profilo etico di indiscutibile valore;
- oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso delle qualità sopra descritte.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza non dovrà avere vincoli di parentela con il Vertice aziendale, né dovrà essere legato alla Società da interessi economici o coinvolto in qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interessi, fatto salvo i pagamenti del compenso da parte della Società.

Non potranno essere nominati componenti dell'Organismo coloro i quali abbiano riportato una condanna - anche non definitiva - per uno dei reati previsti dal Decreto.

Ove il componente dell'Organismo incorra in una delle cause di ineleggibilità e/o incompatibilità suddette, il CdA, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di ineleggibilità e/o incompatibilità.

Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il CdA deve revocare il mandato.

6.2. OBBLIGHI DI VIGILANZA E DI INFORMAZIONE

Tutti i dipendenti e i collaboratori esterni sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza ai propri superiori o ai propri referenti aziendali e, se del caso, all'Organismo di Vigilanza, ogni notizia appresa nell'ambito delle funzioni attribuite o delle attività svolte nell'interesse de lo Scieme circa violazioni di norme giuridiche o aziendali che possano, a qualsiasi titolo, coinvolgere la Società e provocarne danno anche all'immagine.

Le informazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza in modo scritto e non anonimo saranno trattate con la massima riservatezza.

I responsabili operativi delle funzioni aziendali sono tenuti a vigilare sull'operato dei propri subordinati e collaboratori esterni di cui sono referenti, al fine di prevenire e far cessare qualsiasi violazione di norme, riferendosi se del caso all'organo direttivo e all'Organismo di Vigilanza.

I responsabili operativi di funzione devono conoscere gli atti illeciti possibili nelle loro attività nonché cooperare con l'Organismo di Vigilanza per l'istituzione o l'aggiornamento di regole e procedure idonee a prevenirne la commissione.

6.3. PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Al fine di effettuare segnalazioni all'Organismo di Vigilanza è possibile procedere inviando una mail con il dettaglio della richiesta/segnalazione all'apposito indirizzo di posta elettronica.

6.4. RISERVATEZZA

Le attività de Lo Scieme possono richiedere l'acquisizione, la conservazione, il trattamento e la comunicazione di notizie, documenti, dati attinenti a negoziazioni, procedure amministrative e giudiziarie, operazioni

finanziarie, dati personali e, in genere, dati che per previsione normativa o accordi negoziali non possono in alcun modo essere divulgati.

Ogni dipendente e collaboratore esterno è tenuto ad assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione delle proprie mansioni svolte nell'interesse de Lo Scieme.

Nell'ambito delle informazioni riservate assumono particolare rilievo le notizie su fatti di dominio non pubblico capaci di influenzare il valore del patrimonio aziendale, lo sviluppo commerciale, il *know how* e l'immagine della cooperativa.

6.5. UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI

L'utilizzo di strumenti informatici nell'esercizio delle mansioni lavorative affidate è soggetto alle condizioni dei contratti di licenza e delle norme giuridiche in vigore.

Ogni utilizzatore di strumenti informatici è responsabile della sicurezza dei programmi e del corretto utilizzo di tutti i dati acquisiti nell'esercizio delle proprie funzioni.

I responsabili operativi delle funzioni della società collaborano con l'Organismo di Vigilanza al fine di assicurare l'efficacia dei sistemi di sicurezza volti a proteggere le installazioni e controllare i loro accessi, al fine di prevenire la commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

6.6. VIOLAZIONI E SANZIONI

La violazione delle norme contenute o richiamate nel Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e, pertanto, Lo Scieme potrà

tutelarsi con gli strumenti più opportuni, ossia l'irrogazione di sanzioni disciplinari, il risarcimento del danno e, nei casi di gravi inadempimenti, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Ai fini del Codice Etico per gravi inadempimenti si intendono tutti quei comportamenti persistenti di violazione delle norme dai quali derivino sanzioni a carico della società.

Rispetto ai lavoratori dipendenti, l'osservanza delle norme del codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali *ex artt.* 2104, 2105 e 2106 del Codice civile. Il sistema sanzionatorio deve essere conforme alle norme di cui alla legge 20 maggio 1970 n. 300, dalla contrattazione collettiva e dalle norme disciplinari aziendali.

7. NOTE

Il presente Codice Etico è approvato dal CdA de Lo Sciame. Eventuali futuri aggiornamenti, dovuti ad adeguamenti normativi o all'evoluzione della sensibilità civile, saranno approvati dal CdA de Lo Sciame e diffusi tempestivamente a tutti i Destinatari.