



CODICE ETICO E DI CONDOTTA

SOMMARIO

1 – PREMESSA	3
2 - PROTEZIONE DEI BENI E RISORSE DELLA COOPERATIVA O AD ESSA AFFIDATI.....	3
3 - UTILIZZO DI SISTEMI INFORMATICI E DI COMUNICAZIONE	4
4 - CONFLITTI D'INTERESSE E SFRUTTAMENTO A PROPRIO VANTAGGIO DI OPPORTUNITA'	4
5 - LAVORI PER ALTRE SOCIETA' O CARICHE SOCIALI IN ALTRE COOPERATIVE E/O SOCIETA'.....	5
6 - INFORMAZIONI RISERVATE	5
7 - SEGNALAZIONI FRODI A DANNO AZIENDALE O VERSO ALTRI	5
8 - POLITICA IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'	6
9 - MOLESTIE E DISCRIMINAZIONI	6
10 - AMBIENTE DI LAVORO SICURO	7
11 - CONFORMITA' A LEGGI, NORME E REGOLAMENTI	7
12 - AUTORIZZAZIONI ALLA FIRMA DI ATTI, DOCUMENTI, CONTRATTI	7
13 - OFFERTE O ACCETTAZIONI DI REGALI, AZIONI ANTI CORRUZIONE	8
14 - DECORO E ABBIGLIAMENTO NELL'AMBIENTE DI LAVORO	8
15 - DIVIETO DI FUMO	8
16 - CONCLUSIONI	9

1 - PREMESSA

Panacea Cooperativa Sociale Onlus si ispira a comportamenti eticamente corretti, è impegnata nel rispetto dei valori mutualistici e intende promuovere comportamenti dei propri soci, collaboratori, dipendenti o consulenti improntati a tali regole, nel rispetto delle proprie risorse umane, del patrimonio aziendale e di tutti gli attori siano essi portatori di interesse pubblico che privato con i quali quotidianamente ci si interfaccia: istituzioni, enti, associazioni, aziende che ci richiedono impegno, cortesia, professionalità.

E' importante, pertanto, che tutti i nostri soci, collaboratori, dipendenti o consulenti, si adeguino a regole comuni rigorose nei confronti degli utenti, dei fornitori e delle comunità sociali in cui ci troviamo ad operare, nonché nelle relazioni personali al nostro interno. Per questo Vi chiediamo di rispettare rigorosamente queste semplici regole nella Vostra condotta lavorativa e personale.

2 - PROTEZIONE DEI BENI E RISORSE DELLA COOPERATIVA O AD ESSA AFFIDATI

I beni della Cooperativa sono un patrimonio prezioso e devono essere utilizzati per il perseguimento dei fini aziendali:

- sistemi informatici, apparecchiature e tecnologie;
- attrezzature d'ufficio, telefoni, stampanti, cancelleria, fotocopiatrice...
- fabbricati e beni fisici;
- attrezzature sanitarie e riabilitative;
- tutto ciò che si produce (scritture contabili, documenti in forma cartacea o digitale).

I beni della Cooperativa devono essere utilizzati in modo appropriato, con tutte le precauzioni sulla sicurezza, con le necessarie manutenzioni periodiche, in particolare per le auto in dotazione. Il socio, collaboratore, dipendente o consulente risponde personalmente per le infrazioni al codice della strada o per danneggiamenti a mezzi o terzi avvenuti in violazione delle stesse norme.

I beni non si devono utilizzare, se non con opportuna autorizzazione, per scopi personali e, comunque, mai per attività illegali.

Qualora il socio, collaboratore, dipendente o consulente, cessi di lavorare per Panacea è tenuto a restituire i beni aziendali in suo possesso.

3 - UTILIZZO DI SISTEMI INFORMATICI E DI COMUNICAZIONE

Panacea mette a disposizione sistemi per l'uso della posta elettronica e sistemi di comunicazione. Su tale uso il socio, collaboratore, dipendente o consulente è chiamato a mantenere la riservatezza e l'integrità dei dati. In ogni caso i messaggi elettronici devono essere effettuati con contenuti corretti e non passibili di procedimento giudiziario. Il socio, collaboratore, dipendente o consulente deve evitare di accedere, inviare, scaricare siti o aree con contenuti o informazioni inopportune o vietate, di inoltrare comunicazioni interne o materiali riservati all'esterno a meno che non sia autorizzato a farlo. Il socio, collaboratore, dipendente o consulente deve mantenere segreti i suoi codici utente e le sue password, non aprire file in posta elettronica di dubbia provenienza e segnalare immediatamente eventuali violazioni della sicurezza informatica.

4 - CONFLITTI D'INTERESSE E SFRUTTAMENTO A PROPRIO VANTAGGIO DI OPPORTUNITA'

Il socio, collaboratore, dipendente o consulente deve evitare conflitti d'interesse individuandoli al loro sorgere, segnalandoli all'amministratore. A titolo esemplificativo i conflitti d'interesse sorgono quando:

- quando il socio, collaboratore, dipendente o consulente riceve benefici personali impropri (regali, servizi, sconti, prestiti, garanzie) in conseguenza della propria posizione lavorativa;
- quando il lavoro in Panacea interferisce con altra società concorrente con cui il socio, collaboratore, dipendente o consulente collabora;
- quando il socio, collaboratore, dipendente o consulente sfrutta a suo vantaggio un'opportunità commerciale scoperta tramite risorse o informazioni aziendali o utilizza beni di Panacea o la sua posizione per ottenere vantaggi personali;
- quando utilizza la sua posizione per influenzare assunzioni, o benefici retributivi o per ottenere investimenti personali.

Tutti i conflitti d'interesse sono vietati e, se non rimossi, comportano sanzioni disciplinari o l'esclusione da socio, collaboratore, dipendente o consulente.

5 - LAVORI PER ALTRE SOCIETA' O CARICHE SOCIALI IN ALTRE COOPERATIVE

Il fatto di essere un dirigente o di far parte di consigli, cariche esecutive di altre aziende, cooperative, enti o organizzazioni può creare un conflitto.

Prima di accettare un lavoro autonomo fuori da Panacea (fatta eccezione per aziende a gestione familiare) il socio, collaboratore, dipendente o consulente dovrà valutare se ciò può creare un conflitto d'interessi.

Se al socio, collaboratore, dipendente o consulente è consentito lavorare fuori da Panacea, è fatto per lui divieto di divulgare informazioni riservate o strategiche sulle attività della cooperativa o votare in consigli d'amministrazione su questioni all'ordine del giorno che riguardano i rapporti con Panacea.

Le altre attività autorizzate devono essere compatibili agli orari e impegni di lavoro in Panacea.

6 - INFORMAZIONI RISERVATE

Nell'ambito della sua mansione o posizione, il socio, collaboratore, dipendente o consulente può venire a conoscenza di informazioni privilegiate o non di dominio pubblico. La loro divulgazione può creare danni aziendali a Panacea o nuocere agli altri soci, collaboratori, dipendenti o consulenti, o violare la tutela della privacy di utenti e clienti. Sono da ritenersi assolutamente vietate le divulgazioni di informazioni che riguardano i soci, collaboratori, dipendenti o consulenti, in particolare ciò che riguarda la loro salute, condizione fisica, economica, le loro convinzioni religiose e politiche, orientamenti sessuali, ecc. Tutto ciò può creare provvedimenti giudiziari intentati contro Panacea e il socio, collaboratore, dipendente o consulente stesso.

Sono altresì riservate le divulgazioni di segreti aziendali, politiche economiche e dei prezzi, piani operativi e di sviluppo, contratti, accordi, elenchi di soci, collaboratori, dipendenti o consulenti, utenti, clienti, fornitori, software o programmi per computer, piani relativi al personale o allo sviluppo aziendale.

7 - SEGNALAZIONI FRODI A DANNO AZIENDALE O VERSO ALTRI

Il socio, collaboratore, dipendente o consulente è tenuto a comunicare ogni tipo di frode o attività disonesta o errore, anche non intenzionale, di cui è venuto a conoscenza su bonifici, pagamenti, falsificazioni o altre alterazioni di documenti, appropriazioni fraudolente, furti o appropriazioni indebite di beni Panacea o altri beni in custodia.

8 - POLITICA IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

Panacea intende assicurare pari opportunità a tutte le persone indipendentemente da:

- etnia, nazionalità di origine, status di cittadinanza,
- religione, età, stato civile,
- sesso/genere, incluso lo stato di gravidanza, orientamento sessuale,
- appartenenza a categorie protette.

Panacea è impegnata ad assicurare l'applicazione di questa politica in relazione ad assunzioni, retribuzioni, promozioni, attività formative, referenze o altre condizioni del rapporto di lavoro. Panacea si impegna ad effettuare una piena integrazione per assicurare opportunità di lavoro anche a persone disabili, si impegna a consentire in modo ragionevole le prassi di culto dei soci, collaboratori, dipendenti o consulenti.

9 - MOLESTIE E DISCRIMINAZIONI

Panacea è determinata ad assicurare che i propri soci, collaboratori, dipendenti o consulenti lavorino in un ambiente sicuro e in un'atmosfera improntata sul rispetto della persona, dando rilievo a valori quali l'eguaglianza, l'equità, il rispetto della dignità, la cortesia. Panacea ha adottato la linea della "tolleranza zero" per atti di discriminazione o molestie e adotterà opportune azioni e misure disciplinari che, in casi estremi, possono includere il licenziamento. Al fine di creare un clima di rispetto e professionalità nell'ambiente di lavoro sono proibiti comportamenti che, pur non costituendo una violazione della legge, sono inopportuni.

Molestie: ciò che produce un clima intimidatorio, ostile, offensivo; denigrazioni, commenti sprezzanti, insulti, linguaggio volgare, battute sarcastiche pesanti, minacce o intimidazioni fisiche.

Molestie sessuali: comportamenti di natura sessuale che subordinano a sottostare a tale condotta, esplicitamente o implicitamente; proposte, richieste di favori sessuali, *avance* non gradite; contatti fisici indesiderati, commenti inopportuni sul corpo o l'aspetto fisico di una persona, corteggiamenti verbali o fisici, gesti, linguaggi o commenti volgari.

10 - AMBIENTE DI LAVORO SICURO

Panacea è impegnata a rispettare rigorosamente le leggi in materia di lavoro, salute e sicurezza. I soci, collaboratori, dipendenti o consulenti devono attenersi alle istruzioni e procedure relative alla salute, sicurezza e gestione del rischio, comprese eventuali prescrizioni legate alla propria sorveglianza medica.

Stupefacenti e alcolici: alcool e stupefacenti influiscono negativamente sulla lucidità della persona e sulla capacità di lavoro dei soci, collaboratori, dipendenti o consulenti mettendo in pericolo l'incolumità propria, dei colleghi e dei visitatori. Panacea vieta il possesso, il consumo, la vendita, la produzione di stupefacenti nell'ambiente di lavoro, incluse le sostanze vietate non prescrittibili, durante lo svolgimento delle attività per conto della cooperativa, nei servizi o fuori sede.

Il socio, collaboratore, dipendente o consulente non può presentarsi al lavoro con un tasso alcolico che possa influire negativamente sulle prestazioni lavorative.

Violazioni di queste norme potranno essere sanzionate con misure disciplinari e, in casi gravi, comportano l'esclusione dal rapporto societario, il licenziamento o il termine della collaborazione o consulenza.

11 - CONFORMITA' A LEGGI, NORME E REGOLAMENTI

Le attività gestite da Panacea sono soggette a numerose leggi, norme e regolamenti. E' dovere del socio, collaboratore, dipendente o consulente studiare le leggi e disposizioni necessarie e applicabili alla propria mansione e posizione, conformandosi ad esse.

Panacea promuove attività di formazione, riqualifica, aggiornamento, in particolare sulle mansioni, sulle procedure e la sicurezza. Il socio, collaboratore, dipendente o consulente ha l'obbligo di partecipare a tali attività e ad aggiornarsi anche con mezzi propri o formazione continua.

12 - AUTORIZZAZIONI ALLA FIRMA DI ATTI, DOCUMENTI, CONTRATTI

Gli atti, gli accordi e i contratti di Panacea sono numerosi e complessi. La valutazione e la sottoscrizione degli stessi sono regolati da procedure che spettano all'Amministratore Unico e a quanti in possesso di deleghe e procure.

Pertanto, il socio, collaboratore, dipendente o consulente non ha facoltà di sottoscrivere atti con fornitori, clienti e visitatori o trattare intese non autorizzate, neppure sottoscrivere offerte di prodotti o servizi gratuiti o a prezzi scontati.

13 - OFFERTE O ACCETTAZIONI DI REGALI, AZIONI ANTI CORRUZIONE

E' fatto divieto al socio, collaboratore, dipendente o consulente di accettare regali, inviti al ristorante e a intrattenimenti quando:

- creano obblighi nei confronti della persona che ha fatto il regalo;
- comprendono pagamenti;

Vi sono alcuni esempi di regali che si possono accettare o fare:

- oggetti promozionali con il logo della società se inerenti ad iniziative sociali;
- espressioni modeste di gratitudine in occasione di ricorrenze personali, matrimoni, nascite.

In alcuni contesti la restituzione di un regalo o il rifiuto ad accettarlo può essere considerato offensivo. In tal caso il socio, collaboratore, dipendente o consulente potrà accettare il regalo per conto di Panacea consultando il proprio responsabile o la Direzione sul da farsi.

E' fatto divieto ad ogni socio, collaboratore, dipendente o consulente di effettuare pagamenti allo scopo di influenzare scorrettamente le decisioni di una persona, società o ente. Tali pagamenti o tangenti vietate possono riguardare pagamenti in contanti, bustarelle, ribassi o sconti ingiustificati, fatture per spese fasulle.

14 - DECORO E ABBIGLIAMENTO NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Il decoro e l'abbigliamento del socio, collaboratore, dipendente o consulente nell'ambiente di lavoro è un "biglietto da visita" importante non solo per tali figure ma per la cooperativa tutta.

In caso di appuntamenti e relazioni con persone esterne a Panacea l'abbigliamento deve essere adeguato al proprio compito professionale, unitamente ad un aspetto generale, curato e dignitoso.

15 - DIVIETO DI FUMO

Atteso che Panacea gestisce strutture e servizi tesi alla promozione e all'informazione della salute, tutti i soci, collaboratori, dipendenti o consulenti che si trovano ad operare all'interno delle strutture aziendali sono tenuti al rispetto e a far rispettare il divieto di fumo previsto dalla normativa vigente.

16 - CONCLUSIONI

Il socio, collaboratore, dipendente o consulente di Panacea deve astenersi dallo svolgere tutte quelle attività che possono essere lesive della sicurezza e del decoro proprio o della sicurezza e sensibilità dei soci, fornitori e partner in genere. Panacea intende sanzionare ogni violazione al presente codice in modo corrispondente alla natura e alle circostanze della violazione. In casi estremi tali sanzioni comprenderanno l'esclusione del socio, collaboratore, dipendente o consulente e, del caso, il conseguente licenziamento.