CODICE ETICO

Principi etici e valori che ispirano la cultura e la condotta della Cooperativa

Versione

Novembre 2026

DEFINIZIONI

Nel Codice Etico:

- per “Gruppo 78” si intende “Società cooperativa di solidarietà sociale Gruppo 78”;
- per “Destinatari” si intendono gli amministratori/le amministratrici, i/le componenti degli organi di controllo, i/le dipendenti, i collaboratori/le collaboratrici di Gruppo 78, i soci/le socie della Cooperativa sociale Gruppo 78, nonché tutti e tutte coloro che operano all’interno della Cooperativa Sociale Gruppo 78 per il raggiungimento degli obiettivi da detta cooperativa;
- per “Interlocutori” si intendono i/le clienti, i fornitori, nonché, più in generale, tutte quelle categorie di individui, gruppi e/o istituzioni, il cui apporto è richiesto per realizzare la missione della Cooperativa sociale Gruppo 78 e/o che hanno comunque un interesse nel perseguimento della missione.

INTRODUZIONE

Questo Codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione dell'attività della Cooperativa sociale Gruppo 78.

Il Codice Etico è un insieme di principi e regole, la cui osservanza da parte dei/delle Destinatari/e è di fondamentale importanza per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione di Gruppo 78, costituendo un patrimonio decisivo per il successo della cooperativa sociale.

Il Codice Etico si propone di improntare a correttezza, lealtà, integrità e trasparenza le operazioni, i comportamenti, i modi di lavorare e i rapporti sia interni che nei confronti di soggetti esterni.

I/Le Destinatari/ie del Codice Etico sono tenuti a conoscerne il contenuto ed a contribuire all'attuazione ed al miglioramento; qualora ne violino le regole, essi ledono il rapporto di fiducia con la cooperativa.

La storia

L'attuale cooperativa nasce per opera di un gruppo di dieci persone, di cui sei disabili, provenienti dalla comunità di Capodarco di Fermo, che trasferitosi a Volano, costituisce un’associazione riproponendo il modello dell’esperienza di vita comunitaria improntata ai valori della condivisione.

La comunità si autofinanzia, dapprima attraverso la lavorazione dei metalli, con produzione e vendita di quadri in metallo (rame, ottone) e, a seguire, istituendo piccoli laboratori di falegnameria e legatoria e di fabbricazione di maschere e arnie per apicoltura. Nel frattempo, non essendo ancora possibile la costituzione di cooperative sociali, la comunità assume nel 1981 la veste giuridica di cooperativa di produzione e lavoro, il cui statuto, in sintonia con i fini preposti, assume precipui significati di aiuto alle persone con disabilità fisica e psichica.

La cooperativa sviluppa l'accoglienza a carcerati in regime di semilibertà e a tossicodipendenti in attesa di entrare in comunità terapeutica.

Con l'applicazione della legge n.180/78, la cosiddetta “legge Basaglia”, non si stabilisce solamente la chiusura dei manicomi, bensì si avvia un profondo confronto sulle problematiche relative alla cura ed al sostegno delle persone con disagio psichiatrico. Si inaugura un nuovo modo di affrontare le problematiche connesse al disagio mentale, nascono nuove tipologie di servizio e Gruppo 78 decide pertanto di indirizzare la propria azione “specializzandosi” nel campo della salute mentale. A partire dal 1991 Gruppo 78 decide di operare come cooperativa di solidarietà sociale di tipo A, ai sensi della neo-legge 381/91.

L'attività del Gruppo 78 prevede attualmente la gestione dei seguenti servizi.

Servizio SAL

È un Servizio integrato per la salute mentale nelle tre macroaree della Socialità, dell’Abitare e del Lavoro. L’obiettivo dell’area Socialità è quello di permettere alle persone con disturbo mentale, anche a fronte di un limite, di esercitare

un ruolo sociale attivo. Si promuovono iniziative di socialità inclusiva dentro la comunità territoriale. L'Area Abitare comprende servizi di residenzialità più o meno protetta. L'Area Lavoro promuove contesti socio-occupazionali per quelle persone che hanno voglia e bisogno di far parte di un contesto lavorativo, attraverso 2 tipologie di intervento: MosaicoLab e tirocini di inclusione sociale in contesto lavorativo, destinati a quelle persone che hanno sufficienti competenze per poterle esprimere in veri e propri contesti lavorativi.

Centro Terapeutico Residenziale

Il Centro Terapeutico Residenziale è una struttura sanitaria protetta sulle 24 ore capace di accogliere un massimo di 12 utenti in regime residenziale. È rivolto a persone adulte con disagio psichico di entrambi i sessi che presentano livelli di autonomia compromessi, persone che necessitano di una stabilizzazione per il recupero di competenze relative alla quotidianità.

Gruppo Appartamento Protetto

Il Gruppo Appartamento Protetto è una struttura residenziale semiprotetta: la presenza dell'educatore/educatrice è diurna, dalle 8 alle 20. In questa residenzialità possono essere accolte un massimo di 8 persone adulte con disagio psichico di entrambi i sessi.

Residenzialità leggera

È un tassello aggiuntivo rispetto alla residenzialità più protetta, che permette alle persone che hanno conquistato sufficiente autonomie, di vivere in alloggio autonomo.

Abitare Accompagnato

Sono nuclei residenziali di tipo familiare volti a sostenere l'autonomia abitativa di persone con residue o recuperate capacità di vita autonoma, ma che necessitano di sostegno e nuclei per giovani adulti.

Centro di accoglienza e socializzazione

È un servizio destinato ad accogliere persone adulte con disagio sociale e/o psichico ed offre una risposta socializzante e uno spazio di sollievo.

Servizio educativo domiciliare

Il servizio è rivolto a persone adulte, nuclei familiari in situazioni di fragilità, giovani adulti e a famiglie appartenenti ad altre etnie.

Interventi di accompagnamento al lavoro

Comprende:

Laboratori per l'acquisizione dei pre-requisiti lavorativi Talea e Teseo

I servizi offrono formazione al lavoro e opportunità occupazionali per il recupero di abilità lavorative e sociali, finalizzate all'inserimento lavorativo di soggetti adulti.

Tirocini di inclusione in azienda

E' una esperienza formativa temporanea e protetta che consente la sperimentazione e l'avvicinamento al mondo del lavoro.

Servizi territoriali

Trattasi di servizi per la costruzione promozione di reti territoriali al fine di creare e/o potenziale coesione sociali. Fanno parte di questo ambito:

Le attività di promozione e sviluppo di comunità *rivolte a tutta la cittadinanza e coordinamento del volontariato e delle famiglie*

Il Coordinamento del Distretto Famiglia della Vallagarina

Il Servizio di integrazione popolazione Sinta. È un servizio che si articola su diverse aree di intervento, nell'ambito dell'abitare autonomo, della scuola, della salute, della ricerca lavorativa e accompagna la popolazione Sinta all'integrazione ed inclusione sociale.

Su(p)porta. Intervento a carattere diurno e/o serale che si svolge presso il domicilio della persona/famiglia, che trova la sua centralità nella relazione di aiuto, relazione che rappresenta lo strumento per eccellenza usato dall'operatore/operatrice professionale incaricato/a. Vuole essere una risposta a problematiche diversificate ed a situazioni relazionali familiari complesse, ecc.

MISSIONE

Gruppo 78 è una impresa sociale di comunità che nei principi della mutualità e della solidarietà e coerentemente con i valori originari della sua fondazione, persegue la promozione umana e l'integrazione sociale dei cittadini e delle cittadine, soci/socie e non, soprattutto di quelle persone socialmente svantaggiate, mediante l'utilizzo razionale delle risorse umane e materiali a disposizione, mantenendo costante l'attenzione affinché il suo agire sia coerente con i bisogni emergenti ed esistenti nel territorio.

Gruppo 78 opera principalmente a favore della salute mentale di tutti i cittadini e tutte le cittadine, in particolare, a favore delle persone affette da sofferenza mentale, creando le condizioni per la loro inclusione ed emancipazione.

Fondando il proprio agire cooperativo sulla partecipazione e la responsabilità imprenditoriale dei soci e delle socie, si occupa quindi di organizzare servizi socio-sanitari, educativi e culturali per le persone con disturbo mentale o sociale; opera principalmente nella Provincia Autonoma di Trento; può collaborare in progetti di cooperazione internazionale, aderisce alla Federazione Trentina della Cooperazione e a Con.Solida, e persegue i seguenti scopi:

- realizzare servizi sociali, di assistenza ricreativa ed educativa volta all'integrazione sociale ed al miglioramento della qualità di vita delle persone, contribuendo all'interesse generale della comunità;
- garantire le risposte che meglio soddisfino i bisogni degli/delle utenti, attraverso: la personalizzazione degli interventi e al miglioramento continuo della qualità dei servizi;
- garantire al personale dipendente continuità di occupazione, le migliori condizioni sociali e professionali, percorsi formativi qualificanti con adeguato compenso economico;
- realizzare una gestione economica e finanziaria delle attività capace di garantire lo sviluppo futuro della Cooperativa

Per la natura delle attività gestite e per il forte legame con il territorio in cui opera, la cooperativa è orientata allo sviluppo dei servizi affidatigli e delle relative infrastrutture, con l'obiettivo di promuovere la crescita della cooperativa attraverso il soddisfacimento dei bisogni dei/delle cittadini/e utenti, la valorizzazione di tutte le persone che vi lavorano e che vi collaborano a qualsiasi titolo.

In virtù delle attività e dei servizi che eroga, la Cooperativa Gruppo 78 è sensibile all'esigenza di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività, a tutela delle aspettative delle proprie persone socie, dipendenti,utenti, le loro famiglie e di tutti gli interlocutori esterni. In questa visione la Coop. Gruppo 78 ha proceduto ad adottare le indicazioni di tipo organizzativo e gestionale previste dal D. Lgs 231/2001 nella consapevolezza e convinzione che contribuisca efficacemente a rafforzare la cultura della legalità (integrità etica), come valore fondante della propria natura, a costituire un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell'operato di tutti/tutte coloro che ivi operano e a compiere una riflessione sulla governance della Cooperativa e le prospettive future.

Questi fattori unitamente alla cultura della trasparenza ed alla vocazione per la partecipazione sociale, costituiscono postulati fondamentali dell'essenza cooperativa e sono stati gli assunti alla base del progetto di adozione del dettato di cui al D. Lgs. 231/2001

VALORI

Democrazia

Il valore della "democrazia cooperativa" (principio "una testa un voto") è fondamentale per caratterizzare la cooperazione e distingue nettamente il modello cooperativo dalle altre tipologie di impresa. I rapporti nelle cooperative e tra cooperative sono tali da rendere la democrazia un fatto sostanziale e non solo formale. Nella cooperazione la sostanza della democrazia è garantita da meccanismi di elezione e di decisione in virtù dei quali la proprietà non è la fonte decisiva della rappresentanza, né il fattore che ne condiziona la formazione.

Mutualità e solidarietà

La mutualità è il fondamento costitutivo della cooperazione. Essa è strumento per raggiungere, uniti, beni che non si potrebbero altrimenti ottenere individualmente. La solidarietà persegue l'ulteriore finalità di ampliare i benefici mutualistici favorendo l'adesione di nuovi/e soci/ie, la costituzione di nuove imprese cooperative e il benessere dell'intera popolazione trentina impedendo così che il valore della mutualità si tramuti in privilegio di un gruppo, di cui usufruiscono in maniera esclusiva i/le soci/ie del movimento cooperativo.

Territorio

La cooperazione nasce in un territorio e si radica in esso al fine di cogliere e rispondere ai bisogni della comunità che lì vive e alle sue esigenze materiali e immateriali ricoprendo un ruolo di attore sociale molto importante. Inoltre, in un'ottica dello sviluppo sostenibile, è profonda la convinzione che per la sopravvivenza stessa dell'umanità, delle generazioni future e del pianeta, è essenziale la riproducibilità delle condizioni di vita e di lavoro delle comunità evitando forme d'inquinamento e d'impoverimento delle risorse naturali.

Reciprocità ed Eguaglianza

La reciprocità impegna a comportarsi verso gli altri come si vorrebbe gli altri si comportassero verso di noi. Essa comporta la disposizione ad agire nella convinzione che donare è importante quanto ricevere e che, solo grazie allo scambio reciproco di beni materiali, spirituali e relazionali, è possibile contribuire alla costruzione di società ed economie più eque. In un rapporto di reciprocità si realizza concretamente anche il valore dell'eguaglianza, che sottolinea la centralità della persona attraverso la convinzione che il principio democratico della discussione e decisione tra persone libere e responsabili è fattore di unità e di coesione.

Responsabilità sociale

La responsabilità sociale è un valore fondante dell'impresa e del movimento cooperativo fin dalle sue origini, nella convinzione che tutte le imprese devono sì contribuire alla legittimazione dell'impresa stessa, ma anche allo sviluppo e al benessere della società e delle comunità nelle quali e mediante le quali esse operano.

Equità

L'equità è uno dei valori cooperativi storicamente più rilevanti e consente di affermare che la cooperazione è sempre stata un fattore di civilizzazione delle società e di umanizzazione del mercato impedendo ogni sorta di discriminazione.

PRINCIPI GENERALI

I Destinatari del Codice Etico devono sempre attenersi ai seguenti principi guida:

Imparzialità

Nelle decisioni che influiscono sulla scelta dei/delle clienti, la gestione e valutazione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano, Gruppo '78 evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

Legalità

Nell'ambito dell'attività professionale si è tenuti a rispettare con diligenza, oltre al presente Codice Etico, le leggi e i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui Gruppo 78 opera. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Gruppo 78 può giustificare una condotta non onesta.

Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse con Gruppo 78; con ciò si intende qualsiasi caso in cui i Destinatari del presente Codice Etico perseguano un interesse diverso dalla missione di impresa o traggano un vantaggio personale dalle opportunità date dall'attività di impresa.

Riservatezza

Gruppo 78 assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti. Inoltre, tutti i/le Destinatari/e sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

Valore delle risorse umane

I Destinatari del presente Codice Etico sono un fattore indispensabile per il successo di Gruppo 78. Per questo motivo, Gruppo 78 tutela e promuove il valore delle persone allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascuno. Gruppo 78 si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso. In particolare, Gruppo 78 garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità dei Destinatari.

Integrità della persona

Gruppo 78 garantisce l'integrità fisica e morale dei Destinatari, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri. Perciò non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

Correttezza ed equità nei contratti

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. Chiunque operi in nome e per conto di Gruppo 78 non deve approfittare di lacune contrattuali o di eventi imprevisti, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali l'interlocutore si sia venuto a trovare.

Qualità dei servizi e dei prodotti

Gruppo 78 orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri Interlocutori dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento continuo della qualità dei servizi.

Concorrenza leale

Gruppo 78 intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante.

Trasparenza delle operazioni

Tutte le azioni, le operazioni, le transazioni e in generale i comportamenti tenuti e seguiti dai Destinatari, in merito alle attività svolte nell'esercizio delle funzioni di propria competenza e responsabilità, devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza, obiettività.

Per le operazioni che hanno un'incidenza particolare sul rapporto con gli Interlocutori deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento, e in particolare la rintracciabilità e quindi l'individuazione di chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

In particolare, le operazioni contabili devono essere correttamente registrate secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili.

Rapporti con la collettività e tutela ambientale

Avendo un forte legame con il territorio e consapevole che le proprie attività incidono sulla qualità della vita del territorio stesso, Gruppo 78 si impegna ad investire in innovazione per migliorare il livello qualitativo dei servizi erogati, garantendo la salvaguardia delle risorse naturali.

I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti a rispettare, oltre ai principi in esso enunciati, i protocolli e le procedure operative adottati dall'Ente per la gestione dei servizi e la prevenzione dei rischi, ivi inclusi quelli richiamati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, anche se successivamente adottati o aggiornati. La violazione dei protocolli operativi costituisce violazione del Codice Etico e del Modello, ed è sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare. Le violazioni possono essere segnalate attraverso il canale di segnalazione dell'Ente e comunicate all'Organismo di Vigilanza.

CRITERI DI CONDOTTA

Relazioni con le persone socie lavoratori e lavoratrici, dipendenti e/o collaboratrici

Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili delle persone candidate rispetto a quelli attesi ed alle esigenze dei fruitori dei servizi della cooperativa, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati, evitando favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione (per esempio evitando che la persona che seleziona sia legata da vincoli di parentela con il/la candidato/a).

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del/della candidato/a.

Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e del ruolo da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa;
- contenuto del Codice Etico.

Tali informazioni sono presentate alla persona dipendente e/o collaboratrice in modo tale che lo stesso ne abbia un'effettiva comprensione.

Tutela della privacy

La privacy delle persone socie, dipendenti e/o collaboratrici è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'impresa richiede alla persona dipendete e/o collaboratrice e le relative modalità di trattamento e conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata delle persone socie, dipendenti e/o collaboratrici. È inoltre vietato, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, comunicare e/o diffondere i dati personali delle persone socie, dipendenti e/o collaboratrici senza previo consenso degli/delle interessati/e.

Integrità e tutela della persona

Gruppo 78 si impegna a tutelare l'integrità morale delle persone socie, dipendenti e/o collaboratrici garantendo il diritto

a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza fisica e/o psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona e delle sue convinzioni.

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.

Ogni persona socia, dipendente o collaboratrice di Gruppo 78 che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, ecc., può segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che valuterà l'effettiva violazione del Codice Etico.

Gestione del personale

Gruppo 78 evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di ogni persona socia o collaboratrice.

Nell'ambito dei processi di gestione, valutazione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dalle persone collaboratrici (ad esempio in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito (ad esempio assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti).

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione della conciliazione lavoro e famiglia.

La valutazione delle persone socie, dipendenti e/o collaboratrici è effettuata in maniera allargata coinvolgendo le figure responsabili e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, Gruppo 78 opera per impedire forme di nepotismo (ad esempio, escludendo rapporti di dipendenza gerarchica tra dipendenti e/o collaboratori/trici legati da vincoli di parentela).

Ogni responsabile è tenuto/a a valorizzare il tempo delle persone socie, dipendenti e/o collaboratrici richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

È assicurato il coinvolgimento delle persone socie, dipendenti e/o collaboratrici nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Sicurezza e salute

Gruppo 78 si impegna a diffondere e consolidare, anche con azioni preventive, una cultura della sicurezza per il personale dipendente, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutte le persone socie, dipendenti e/o collaboratrici.

Obiettivo di Gruppo 78 è proteggere le proprie risorse umane, patrimoniali e finanziarie, ricercando le sinergie necessarie non solo all'interno del movimento cooperativo, ma anche con i fornitori, le imprese ed i/le clienti coinvolte nella propria attività.

Molestie sul luogo di lavoro

La Cooperativa garantisce che nelle relazioni di lavoro non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di dipendenti;
- l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali per motivi non correlati al merito, all'impegno e alle capacità della persona.

Gruppo 78 previene e comunque persegue il mobbing e le molestie personali di ogni tipo, ivi comprese quelle a carattere sessuale, altresì implementando ed attuando il modello di certifica-zione del sistema di gestione per la parità di genere all'interno delle organizzazioni, in accordo alla prassi di riferimento UNI/PDR 125:2002.

Doveri delle persone socie, dipendenti e/o collaboratrici

La persona socia lavoratrice, dipendente e/o collaboratrice deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti con il contratto di lavoro e le disposizioni del Codice Etico e del regolamento cooperativo, assicurando le prestazioni richieste e deve inoltre conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

Le persone socie, dipendenti e/o collaboratrici di Gruppo 78 si impegnano a mantenere riservate le informazioni sensibili riguardanti detta cooperativa, in qualsivoglia modo acquisito, in forma scritta od orale.

Le persone socie, dipendenti e/o collaboratrici di Gruppo 78 sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate in modo tale che, nell'impostare i rapporti con la cooperativa, gli Interlocutori siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti. Tutti coloro che rappresentano Gruppo 78 sono tenuti, in particolare, ad ispirare il proprio comportamento nei confronti di clienti, di potenziali clienti, di fornitori o di partner commerciali a principi di massima trasparenza ed eticità.

Tutte le persone socie, dipendenti e/o collaboratrici di Gruppo 78 sono tenutie ad evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venute a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Ogni persona socia, dipendente e/o collaboratrice è tenuta ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo.

In particolare, ogni persona socia, dipendenti e/o collaboratrice deve evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse di Gruppo 78.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche ogni persona socia, dipendenti e/o collaboratrice è tenuta a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche e dalle procedure di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi e offensivi.

Relazioni con le persone socie

Trasparenza verso il mercato

Gruppo 78 persegue la propria missione assicurando la piena trasparenza delle scelte effettuate; pertanto, adotta modelli di organizzazione e gestione per garantire correttezza e veridicità alle comunicazioni sociali (bilanci, relazioni periodiche, prospetti informativi ecc.) e per prevenire la commissione di reati societari quali falso in bilancio, false relazioni o comunicazioni alle società di revisione, false comunicazioni a organismi di vigilanza, ecc.

Tutta la comunicazione finanziaria di Gruppo 78 si caratterizza non solo per il mero rispetto dei disposti normativi, ma anche per il linguaggio comprensibile, l'esaustività, la tempestività e la simmetria informativa nei confronti di tutte ler persone socie.

Trasparenza verso i soci e le socie

Gruppo 78 crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci e delle socie alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, pertanto, promuove la parità di informazione e, inoltre, tutela l'interesse della cooperativa e della totalità delle persone socie da azioni intentate da coalizioni di soci e socie volte a far prevalere i loro interessi particolari.

Doveri dei soci e delle socie

I soci e le socie di Gruppo 78 devono attenersi al Codice Etico e rispettare tutti i principi ivi contenuti, garantendo una partecipazione assidua ed informata alle adunanze ed attività degli organi.

Relazioni con gli Interlocutori

Trattamento delle informazioni

Le informazioni degli Interlocutori sono trattate da Gruppo 78 nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati. A tal fine sono applicate e costantemente aggiornate politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni. In particolare, Gruppo 78:

- definisce un'organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicuri la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità;
- classifica le informazioni per livelli di criticità crescenti, e adotta opportune contromisure in ciascuna fase del trattamento;
- sottopone i soggetti terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

Regali, omaggi e benefici

Non è ammesso offrire o accettare alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o, comunque, rivolta ad influenzare il normale decorso delle trattative commerciali o ad ottenere trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a Gruppo 78 ed atti di cortesia sono quindi consentiti solo se di modico valore o comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di Gruppo 78.

Si precisa che per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio (agevolazioni sulla rilevazione dei consumi, promessa di un'offerta di lavoro, ecc.).

Al fine di rafforzare il legame con il territorio in cui opera, Gruppo 78 può concedere contributi o liberalità a favore di soggetti richiedenti, aventi finalità morali, sociali e culturali nel rispetto dello Statuto e dei principi di cui al Codice Etico.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione, Gruppo 78 si impegna ad operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale ed a portare a conoscenza del presente Codice Etico gli eventuali partner che in collaborazione con essa partecipino alla gara, ad esempio a mezzo raggruppamento temporaneo d'impresa.

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi di alcun tipo;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Rapporti con i Consorzi

La partecipazione ai Consorzi è considerata una forma di valorizzazione ulteriore del rapporto mutualistico e di conseguimento dei migliori risultati possibili attraverso una concreta aggregazione e collaborazione tra cooperative. I rapporti con i Consorzi sono improntati ai principi di trasparenza, correttezza e pieno rispetto delle norme di Legge.

Gruppo 78 si impegna a portare a conoscenza del Consorzio l'adozione del presente Codice etico curando in via preliminare di aderire ad esso solo quando vi sia certezza del rispetto dei principi in esso contenuti.

Comportamento nei confronti dei/delle clienti

I contratti con i/le clienti di Gruppo 78 e in genere tutte le comunicazioni agli stessi devono essere:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello corrente;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;

- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del/della cliente.

Lo stile di comportamento di Gruppo 78 nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia e, a parità di condizioni tecnico commerciali, all'imparzialità di trattamento, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. Inoltre, Gruppo 78 si impegna a limitare gli adempimenti richiesti ai/alle suoi/sue clienti e, ove sia possibile, ad adottare procedure di pagamento semplificate, sicure e, quando possibile, informatizzate e gratuite.

Comportamento nei confronti dei fornitori

I processi di acquisto, per quanto possibile, valorizzano principalmente le risorse del movimento cooperativo e sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio nella missione perseguita da Gruppo 78 e alla concessione, a parità di requisiti tecnici qualitativi, delle pari opportunità per ogni fornitore; sono inoltre fondati su comportamenti precontrattuali e contrattuali tenuti nell'ottica di un'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

In particolare, nella scelta tra fornitori in concorrenza tra loro, Gruppo 78 valuterà gli elementi di decisione in modo imparziale, con l'obiettivo di fornire ai propri clienti la soluzione e le competenze migliori sia in termini qualitativi che economici.

Utilizzo di prodotti software

La legislazione italiana tutela il software con specifiche leggi, in linea con l'evoluzione tecnologica e con le direttive dell'Unione Europea, che prevedono sanzioni penali ed amministrative per chi viola tali leggi.

In particolare, l'uso di copie e la duplicazione illegale di software, costituisce un reato che comporterebbe gravi conseguenze per Gruppo 78 e per gli Interlocutori, non da ultimo in termini di immagine dell'azienda.

Inoltre, la legge vigente prevede azioni incisive sanzioni amministrative e pecuniarie per chi acquista software non originale.

In questi termini e sulla base delle normative vigenti, Gruppo 78 si impegna a fornire sempre prodotti software originali, o in copia autorizzata, in particolare se si tratta di prodotti di terze parti, necessari al completamento di una specifica soluzione.

Tali prodotti dovranno essere corredati da licenza d'uso.

Relazioni con le Organizzazioni Sindacali

Gruppo 78 riconosce le Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo di lavoro applicato ai propri dipendenti e le relative rappresentanze sindacali aziendali e mantiene con loro relazioni improntate alla massima trasparenza ed imparzialità, in conformità alle previsioni contrattuali.

ATTUAZIONE E CONTROLLO

Adozione e valenza del Codice Etico

I meccanismi di adozione, governo e controllo interno di applicazione del Codice Etico sono finalizzati all'integrazione delle strategie, delle politiche e delle procedure aziendali con i principi ed i valori etici condivisi, nonché alla verifica ed al controllo della conformità delle azioni e dei comportamenti rispetto alle norme etiche condivise.

Il Codice Etico è affisso in Cooperativa in luogo accessibile a tutti (bacheca/sito internet). In ogni caso si presume che tutti i/le Destinatari/ie del Codice siano a conoscenza dei principi dello stesso.

Il Codice Etico è inoltre portato a conoscenza di tutti gli Interlocutori e comunque di tutti/tutte coloro con i quali Gruppo 78 intrattiene rapporti d'affari.

I valori ed i principi che Gruppo 78 intende affermare attraverso il Codice Etico saranno trasfusi nell'attività di formazione, mirata a creare condivisione sui contenuti del Codice Etico, fornendo anche strumenti di consapevolezza e di conoscenza dei meccanismi e delle procedure per tradurre i principi etici in comportamenti da tenersi concretamente

nell'operatività quotidiana.

Organismo di vigilanza per controllo interno in materia di attuazione e controllo del Codice Etico

Viene istituito l'Organismo di Vigilanza per il controllo interno in materia di attuazione e controllo del Codice Etico. Attualmente tale funzione è svolta dal Comitato di Controllo sulla Gestione, con i seguenti compiti di carattere generale:

- ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazione del Codice Etico prendendo decisioni in materia di violazioni del Codice con applicazione delle relative sanzioni;
- esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure della cooperativa, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- garantire lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica;
- promuovere la revisione periodica della documentazione del Modello di Organizzazione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, ivi compreso il Codice Etico.

Segnalazione di problemi e sospette violazioni

Per gestire il flusso di segnalazioni nei confronti del Soggetto designato alla gestione delle segnalazioni Gruppo 78 ha adottato una serie di strumenti che sono descritti nel documento denominato Regolamento whistleblowing, le cui previsioni sono parte integrante del Modello ex D.lgs. 231/2001 adottato dalla cooperativa. Il Regolamento è messo a disposizione di tutti gli interlocutori tramite il sito web istituzionale.

In particolare, Gruppo 78 si è dotata di un sistema di whistleblowing in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, con il quale l'Italia ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 1937/2019.

Tali norme perseguono soprattutto la finalità di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente privato di appartenenza, di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento di attività lavorative e/o di collaborazione professionale.

Questo sistema di gestione delle segnalazioni viene utilizzato anche allo scopo di individuare e contrastare possibili violazioni del Codice Etico, del Modello ex D. Lgs. 231/2001 e dei Regolamenti e Procedure interne, nonché di altri comportamenti illeciti o irregolari che possano minare l'integrità della Cooperativa.

Nella gestione delle segnalazioni, sia per il tramite del Soggetto terzo designato che dell'Organismo di Vigilanza, Gruppo 78 si impegna a:

- tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione (nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge);
- vietare e sanzionare atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione;
- considerare nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

Come prescritto dalla normativa, Gruppo 78 hanno proceduto anche a predisporre una Valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali (DPIA). La DPIA è una procedura prevista dall'articolo 35 del Regolamento UE 2016/679 (GDPR), finalizzata a descrivere un trattamento di dati, valutarne la necessità, la proporzionalità e i rischi per i diritti e le libertà delle persone fisiche che possano derivarne.

Violazioni del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza per il controllo interno in materia di attuazione e controllo del Codice Etico analizza le segnalazioni di inosservanze e valuta la necessità di adottare i conseguenti provvedimenti, ispirandosi, ove non si

configurino comportamenti fraudolenti o attuati in violazione di specifiche normative di legge, contrattuali o regolamentari, ad un approccio costruttivo che rafforzi la sensibilità e l'attenzione dei singoli circa il rispetto dei valori e dei principi affermati nel presente Codice Etico.

Sistema disciplinare

Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole del Modello ex D. Lgs. 231/2001 e del Codice Etico, rende efficiente l'azione dell'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione del sistema disciplinare costituisce altresì un requisito essenziale del Modello medesimo, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Il sistema disciplinare si attiva al verificarsi di un'inosservanza dei principi e degli obblighi previsti dal Codice Etico, delle disposizioni del Modello ex D. Lgs. 231/2001 e di ogni altra disposizione da essi richiamata.

Il sistema disciplinare è diversamente strutturato a seconda dei soggetti a cui si rivolge e, soprattutto, alle responsabilità assunte. Esso è rivolto essenzialmente a:

- Amministratori e Presidente;
- Dirigenti, ove presenti;
- soci lavoratori, personale dipendente o ad esso assimilabile;
- collaboratori non esclusivi (professionisti, consulenti, ecc.);
- fornitori e terzi in genere.

Il corretto funzionamento del sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dal Consiglio di Amministrazione.

Gruppo 78 tutela e promuove il valore delle persone, curando lo sviluppo delle competenze e delle potenzialità di ciascuno, tenendo conto delle diverse situazioni personali e lavorative.

A tutte le persone pendenti vengono offerte pari opportunità in base alle capacità e competenze individuali, senza alcuna discriminazione. Tale comportamento viene attuato in tutte le fasi della relazione: selezione, inserimento, gestione amministrativa, sviluppo di carriera, cessazione del rapporto.

Viene garantito un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute personale dei lavoratori, favorevole alla collaborazione reciproca, rispettoso della personalità morale di ciascuno, privo di pregiudizi, intimidazioni e illeciti condizionamenti, nonché un trattamento retributivo equo in applicazione delle norme contenute nei vigenti contratti collettivi di lavoro.

In coerenza con tali principi, Gruppo 78 ha adottato il Modello di Gestione Family Audit, finalizzato a facilitare la conciliazione degli impegni vita e lavoro dei propri dipendenti e collaboratori, nonché il modello di certificazione del sistema di gestione per la parità di genere all'interno delle organizzazioni, in accordo alla prassi di riferimento UNI/PDR 125:2002.

Amministratori e Amministratrici

In caso di accertata violazione da parte di uno o più Amministratori/Amministratrici delle disposizioni e delle procedure organizzative previste dal Modello e in particolare nelle ipotesi:

- di accertata commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2011 dal quale possa discendere una responsabilità amministrativa della Cooperativa;
- del compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione di reati o di irregolarità;

l'Organismo di Vigilanza informerà immediatamente il Comitato di controllo per la Gestione e la figura di Presidente del

Consiglio d'Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti di uno o più Amministratori/Amministratrici che abbiano commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore/amministratrice o gli/le amministratori/amministratrici che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Comitato di controllo per la Gestione. Il Consiglio di Amministrazione o il Comitato di controllo per la Gestione (ai sensi dell'art. 2406 c.c.) sono competenti per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli Amministratori e delle Amministratrici.

Ai Consiglieri e alle Consigliere di Amministrazione e ai componenti del Comitato di controllo per la Gestione viene richiesto, all'atto dell'accettazione dell'incarico, l'impegno a rispettare le disposizioni del Modello 231/2001 e del Codice Etico, con le conseguenti sanzioni in caso di inadempimento.

Dirigenti

In caso di instaurazione di un rapporto con un soggetto al quale venga conferita la qualifica di dirigente, all'interno della lettera di assunzione viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Codice Etico, dal Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001, dalle procedure interne e dalle norme cogenti di riferimento.

Nel caso dei dirigenti, costituisce illecito anche la mancata vigilanza sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle istruzioni e delle procedure adottate dalla Cooperativa, così come la diretta violazione delle stesse, o più in generale l'assunzione di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito e al grado di autonomia riconosciuto.

In caso di violazione si procede al deferimento del dirigente davanti al Consiglio di Amministrazione per l'applicazione dei provvedimenti ritenuti consoni in conformità a quanto previsto dalla normativa, fino ad arrivare al licenziamento per giusta causa senza preavviso nei casi più gravi.

Le sanzioni e la possibile richiesta di risarcimento danni sono correlate al livello di responsabilità ed autonomia del/della dirigente, all'eventuale presenza di procedimenti disciplinari, alla volontarietà e gravità del comportamento, intendendo con ciò il livello di rischio a cui la Cooperativa può ritenersi esposta a seguito della condotta vietata.

Persone socie-lavoratrici, personale dipendente o ad esso assimilabile

Per le persone socie lavoratrici e il personale dipendente o ad esso assimilabile, la violazione delle misure indicate nel Codice Etico, nel Modello ex D. Lgs. 231/2001 e nelle procedure costituisce un inadempimento contrattuale sanzionabile ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (legge 300/1970), in quanto tali misure sono parte integrante degli obblighi previsti dall'art. 2104 del Codice civile.

All'interno delle lettere di assunzione viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del lavoratore in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 e dal Codice Etico.

A norma di legge, la Cooperativa ha l'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito alla persona dipendente, anche al fine di consentire alla stessa di approntare un'idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni, nonché ai fini della rilevanza della recidiva.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, sempre nel rispetto delle disposizioni previste dallo Statuto dei Lavoratori e delle eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio dei CCNL richiamati o di altre normative specifiche (ad esempio, per i lavoratori e le lavoratrici parasubordinati).

Spetta alla figura di Presidente la responsabilità del concreto avvio, conduzione ed esito dei singoli procedimenti disciplinari a carico del personale dipendente, sulla base delle informazioni ricevute e acquisite e delle normative di legge e contrattuali in materia.

Collaboratori esterni, fornitori e terzi in genere

All'interno dei contratti con i collaboratori esterni (consulenti, professionisti, formatori, ecc.), i fornitori e terzi che erogano prestazioni o svolgono attività a favore o per conto di Gruppo 78 viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 e/o dal Codice Etico, tali da comportare il rischio di commissione dei reati indicati nel Decreto e altre norme collegate.

Ogni violazione è sanzionata nelle seguenti forme:

- censura scritta, che si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello ex D. Lgs. 231/2001 e/o dal Codice Etico;
- atto di recesso dal contratto per giusta causa, che si applica in caso di grave inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 e/o dal Codice Etico.

Resta salva l'eventuale possibilità di richiesta di risarcimento qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Cooperativa, come, ad esempio, nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste dal Decreto 231/2001.

Gruppo 78 si impegna a mettere a disposizione dei consulenti, professionisti, collaboratori e terzi in genere la relativa documentazione, in modo da consentire il puntuale rispetto dei principi e dei comportamenti definiti.

Aggiornamento del codice etico

Il Codice Etico viene approvato dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa e viene adeguatamente aggiornato in caso di necessità.

Ogni variazione e/o integrazione del Codice Etico viene parimenti approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa consultazione dell'Organo di Vigilanza, con informazione relativa diffusa tempestivamente a tutti gli interessati.