

DATA EMISSIONE:	2/2014
REDAZIONE:	GeQ
REVISIONE:	0.0
APPROVAZIONE:	DIR

<p align="center">DETTAGLIO ATTIVITÀ</p>	<p align="center">Quadro normativo di riferimento: ISO9001:2008 (ISO) Accreditamento Regionale (FOR o OIL)</p>
<p>Il presente “Codice Etico” (d’ora in avanti, il Codice) è rivolto ai componenti degli organi sociali, ai soci, ai dipendenti, ai volontari che operano all’interno della cooperativa Stranaidea (d’ora in avanti, i Destinatari). Il Codice definisce l’insieme dei principi alla cui osservanza i Destinatari sono chiamati, anche nel loro relazionarsi con altri portatori d’interesse nei confronti di Stranaidea. La diffusione del Codice e delle procedure aziendali ai Destinatari è assicurata attraverso strumenti di comunicazione adeguati, stabiliti dal Sistema Qualità aziendale, quali: presentazione nel corso di specifici incontri, mailing list aziendale, sito internet aziendale.</p> <p>PRINCIPI GENERALI Mission: “Dire, fare, combaciare...individuo e sociale” Stranaidea, in qualità di cooperativa sociale di tipo A, ha lo scopo istituzionale di perseguire l’interesse generale della comunità alla promozione umana e all’integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi alla persona. Pertanto essa, per legge, persegue le proprie finalità in due direzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ verso la comunità, promuovendo il benessere e l’integrazione dei cittadini; ↳ verso i soci, favorendone la partecipazione lavorativa e sociale all’impresa stessa, attuando in forma mutualistica e senza fini di lucro l’autogestione dell’impresa, dando continuità di occupazione lavorativa. <p>Lo scopo istituzionale di Stranaidea è tradotto anche nelle concrete pratiche imprenditoriali. Stranaidea si caratterizza quindi come organizzazione di lavoro collettivo che:</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ attiva interventi a favore dello sviluppo della comunità e dell’integrazione dei suoi membri; ↳ allestisce contesti che sviluppino nelle persone abilità e competenze; ↳ offre servizi di qualità attraverso percorsi decisionali democratici. <p>I soci prestano la propria attività lavorativa e deliberano gli indirizzi politico-imprenditoriali della cooperativa, esercitando il controllo sul Consiglio di Amministrazione e verificando che il suo operato sia coerente con il mandato assegnatogli. Coerentemente a questa filosofia, Stranaidea assegna ai gruppi di lavoro un ruolo centrale nel processo di progettazione ed erogazione dei servizi. Inoltre, gli obiettivi e le metodologie sono definite e verificate collegialmente, così come le decisioni riguardanti l’organizzazione interna. Inoltre Stranaidea promuove una cultura volta all’apprendimento continuo in cui segnalazioni e suggerimenti provenienti dai lavoratori e dagli <i>stakeholder</i> sono incoraggiati e tenuti in attenta considerazione.</p> <p>In coerenza con la predetta <i>mission</i>, Stranaidea attribuisce la massima importanza allo sviluppo della fiducia e della soddisfazione che i propri beneficiari, clienti, collaboratori e la pubblica opinione in genere ripongono in essa, nelle sue <i>performances</i> e nella sua integrità. In coerenza con la finalità istituzionale, Stranaidea si impegna a creare utilità durature per tutti i soggetti portatori d’interesse nei suoi confronti (i cosiddetti <i>stakeholders</i>), quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ i cittadini in quanto individui, ↳ le aggregazioni sociali (famiglie, gruppi spontanei, associazioni...), ↳ le pubbliche amministrazioni, 	

DATA EMISSIONE:	2/2014
REDAZIONE:	GeQ
REVISIONE:	0.0
APPROVAZIONE:	DIR

↳ le imprese.

Valori

I valori nei quali Stranaidea si identifica e che persegue sono:

- ↳ **Rispetto della Dignità Umana/Espressività:** consiste concretamente nel riconoscere a ciascun essere umano (a ciascun essere vivente) di essere portatore dei diritti inalienabili di vivere; di libertà di scelta; di salute; di benessere, e nel permettere all'individuo di agire questi diritti e di affermare il proprio modo di essere al mondo.
- ↳ **Giustizia (Pari opportunità):** consiste concretamente nel creare condizioni affinché ciascuna persona possa usufruire delle risorse necessarie ad agire i diritti individuali, ovvero mettere a disposizione di ciascuna persona risorse differenziate, a seconda dei poteri (risorse interne) da essa posseduti, che le permettano di perseguire i suoi scopi.
- ↳ **Solidarietà/Apertura:** consiste concretamente nel condividere con le persone competenze, esperienze, risorse, ovvero adottare gli scopi di persone che hanno poteri (risorse interne) insufficienti a perseguirli, mettendo a loro disposizione le "risorse esterne" (persone, cose) necessarie.
- ↳ **Rispetto della diversità (Tolleranza):** consiste concretamente nel permettere a ciascuna persona di stabilire i propri piani di scopi e di scegliere azioni e strumenti per perseguirli, sulla base della propria cultura, delle proprie credenze e valori, agendo l'influenzamento in modo esplicito e non coercitivo. Dare voce alla persona disabile, nella definizione del proprio progetto individuale
- ↳ **Corresponsabilità/Integrazione (Valorizzazione della diversità):** consiste concretamente nel creare condizioni e contesti per cui ogni persona possa agire i propri "poteri" ed incorporare parte dei propri scopi all'interno dei piani di scopi comuni alla società ed all'organizzazione. Rendere partecipe la persona disabile nella costruzione delle regole di "convivenza" del servizio
- ↳ **Appartenenza alla comunità (territoriale e professionale):** consiste concretamente nell'adottare le credenze e gli scopi della comunità in cui si vive, quando questi sono coerenti con i valori di cui sopra (e impegnarsi a cambiarli quando sono contrari). Cooperare nella realizzazione degli scopi, quando condivisi, mettendo a disposizione le risorse di cui si dispone (cognitive, relazionali, materiali).

Nei propri comportamenti organizzativi Stranaidea s'ispira ai principi di responsabilità sociale aziendale, nelle tre dimensioni: economica, ambientale e sociale.

REGOLE

Le regole fondamentali a cui si deve attenere il socio di Stranaidea sono enunciate nello Statuto e nel Regolamento Interno della cooperativa.

Il Regolamento Interno è altresì lo strumento fondamentale di regolazione delle azioni del lavoratore dipendente.

1. Risorse umane

Principi generali

Stranaidea sono i suoi operatori. Esiste Stranaidea in quanto esistono i suoi operatori che svolgono attività nell'ambito dell'organizzazione e sul territorio. Valorizzare il capitale umano è il primo e più importante investimento per la crescita e lo sviluppo della cooperativa.

Inoltre Stranaidea ritiene che la qualità sia prima di tutto un fatto di persone: operatori motivati e preparati svolgeranno le proprie mansioni avendo come attenzione primaria il benessere e la soddisfazione del cliente. Pertanto Stranaidea considera fondamentale che il livello di competenza delle proprie risorse sia costantemente adeguato ai compiti assegnati ed attiva i necessari processi di selezione, formazione e addestramento attraverso un'accurata pianificazione che interessa il personale impiegato.

La gestione delle risorse umane, cioè del capitale umano, è effettuata con la stessa cura ed attenzione con cui sono gestite le altre risorse strategiche della Cooperativa. Sotto questo aspetto non esistono differenze tra Operatori dipendenti ed Operatori volontari, tra Operatori che rivestono ruoli dirigenziali o istituzionali, e Operatori che rivestono ruoli meramente esecutivi: l'operato di ognuno di essi è sottoposto a verifica oggettiva. Tale

DATA EMISSIONE:	2/2014
REDAZIONE:	GeQ
REVISIONE:	0.0
APPROVAZIONE:	DIR

verifica costituisce la base sulla quale si fonda il giudizio di appropriatezza del ruolo rivestito da ogni membro nell'organizzazione. Essa prende in considerazione:

- ↳ il rispetto del contratto e del mansionario;
 - ↳ la flessibilità e la disponibilità nell'espletamento delle mansioni;
 - ↳ le valutazioni espresse dal fruitore/ committente/ colleghi sull'attività dell'operatore;
- È interesse primario di Stranaidea favorire lo sviluppo del potenziale di ciascuna risorsa e la sua crescita professionale attraverso:
- ↳ il rispetto, anche in sede di selezione, della personalità e della dignità di ciascun individuo, evitando la creazione di situazioni in cui le persone si possano trovare in condizione di disagio;
 - ↳ il divieto e la prevenzione di discriminazioni e abusi di ogni tipo, in base ad esempio a razza, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, lingua, sesso, orientamento sessuale, età ed handicap;
 - ↳ una formazione adeguata alla posizione di ciascuno;
 - ↳ la definizione di ruoli, responsabilità, deleghe e disponibilità di informazioni tali da consentire a ciascuno di assumere le decisioni che gli competono nell'interesse della cooperativa;
 - ↳ la valorizzazione dello spirito innovativo, nel rispetto dei limiti delle responsabilità di ciascuno;
 - ↳ una comunicazione interna chiara, precisa e veritiera sulle politiche e le strategie dell'azienda;
 - ↳ un uso corretto e riservato dei dati personali;
 - ↳ luoghi di lavoro adeguati alla sicurezza e alla salute di chi li utilizza.

Rapporti gerarchici all'interno della cooperativa

Alla luce di quanto sopra, la cooperativa ha individuato una struttura organizzativa che:

- ↳ Favorisce i processi di monitoraggio e di apprendimento, valorizzando le competenze dei lavoratori in un ambiente democratico e partecipativo;
- ↳ Permette un'efficace e tempestiva risposta della cooperativa, ed in particolare del livello dirigenziale, alle sollecitazioni del contesto, attraverso una struttura di direzione articolata per aree omogenee di processi interconnessi;
- ↳ Favorisce e sostiene la crescita delle risorse umane, che sono la principale ricchezza della cooperativa, in particolare dei Responsabili dei servizi, su cui si regge la competitività e l'innovazione di Stranaidea.

Rapporti di lavoro e di natura economica con terzi

Stranaidea si attende dai propri dipendenti, durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, comportamenti eticamente ineccepibili, oltre che legalmente e professionalmente corretti, atti a rinsaldare la fiducia con il beneficiario ed a consolidare l'immagine della cooperativa presso il committente.

Inoltre si richiede l'osservanza del principio legale che "il prestatore di lavoro dipendente non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio" (art. 2105 c.c.).

Protezione del patrimonio delle società

Il patrimonio della cooperativa è costituito da beni fisici e da beni immateriali, rappresentati, questi ultimi, dal frutto del lavoro dell'insieme dei soci e dei dipendenti, da informazioni strutturali e commerciali di importanza strategica e da una rilevante quantità di dati riservati, affidati ai dipendenti per lo svolgimento del loro lavoro. La protezione di tutti questi beni è essenziale per la vita e per la prosperità della cooperativa. La perdita, la sottrazione o l'uso improprio di tali beni potrebbe, infatti, creare grave pregiudizio agli interessi della stessa, nonché del beneficiario.

Ogni socio ed ogni dipendente ha, pertanto, la responsabilità della conservazione e della protezione dei beni e degli strumenti che gli sono

DATA EMISSIONE:	2/2014
REDAZIONE:	GeQ
REVISIONE:	0.0
APPROVAZIONE:	DIR

personalmente affidati per il lavoro e deve contribuire a garantire la salvaguardia dell'intero patrimonio aziendale. A tal fine egli deve il massimo rispetto alle procedure operative e di sicurezza stabilite.

In ogni caso, i documenti afferenti l'attività di Stranaidea, gli strumenti di lavoro ed ogni altro bene, fisico o immateriale, di proprietà della stessa, devono essere utilizzati esclusivamente per la realizzazione dei fini istituzionali della cooperativa e con le modalità da esse fissate. Non possono essere usati dal dipendente per scopi personali né essere da lui trasferiti o messi a disposizione, anche temporanea, di terzi.

2. Clienti

In coerenza con la primaria importanza attribuita da Stranaidea alla tutela degli interessi dei propri clienti, la cooperativa si adopera per garantire la piena soddisfazione di beneficiari e committenti.

Pertanto s'impegna infine affinché la cortesia, l'attenzione, la correttezza e la chiarezza di comunicazione siano elementi di particolare attenzione nei rapporti con i clienti.

3. Rete

Stranaidea considera i propri partner e stakeholders come una risorsa fondamentale, e pertanto si rapporta ad essi in termini di cooperazione, di condivisione, di trasparenza.

4. Fornitori

Nelle sue politiche di acquisto, Stranaidea ha l'obiettivo di approvvigionarsi di prodotti, materiali, opere e servizi alle condizioni più vantaggiose in termini di rapporto qualità/prezzo e di salute/sicurezza.

Tuttavia, nella valutazione delle offerte, tiene conto anche dell'aderenza e della coerenza dei comportamenti del fornitore rispetto ai valori dichiarati dal fornitore stesso, e comunque ai valori di Stranaidea.

5. Concorrenza e mercato

Nei rapporti con i competitor, Stranaidea adotta un comportamento di leale competizione basata sulla qualità, sull'efficienza, sulla diffusione della propria immagine presso il potenziale cliente.

6. Gestione amministrativa e contabile

Stranaidea si impegna a fornire dati finanziari completi, tempestivi, accurati, chiari ed affidabili. Tale impegno è assicurato da tutti coloro che hanno responsabilità di fornire informazioni contabili e finanziarie. Chi riveste incarichi nell'ambito dell'elaborazione di dati contabili e finanziari è impegnato a istituire e mantenere sistemi e procedure tali da garantire un adeguato presidio di controllo interno sui dati contabili e finanziari e sulle relative informazioni al pubblico.

Stranaidea rispetta le leggi e le regolamentazioni applicabili relative alla stesura dei bilanci e ad ogni tipo di documentazione amministrativo-contabile obbligatoria.

La contabilità della cooperativa è impostata su principi contabili di generale accettazione; i bilanci sono redatti con diligenza, sottoposti a verifica finale del consulente contabile esterno e soggetti a controllo del Collegio Sindacale nominato. Le informazioni e i dati societari forniti a terzi e le rilevazioni contabili dei fatti di gestione devono garantire trasparenza, accuratezza e completezza.

7. Sistema di controllo interno

Stranaidea è dotata di un Sistema di Gestione della Qualità, della Salute e della Sicurezza che prevede attività di monitoraggio e controllo a tutti i livelli dell'organizzazione.

DATA EMISSIONE:	2/2014
REDAZIONE:	GeQ
REVISIONE:	0.0
APPROVAZIONE:	DIR

Ciascun Destinatario è responsabile, per la parte che gli compete, del sistema e della conformità della propria attività ai principi del presente Codice e ad ogni norma o procedura aziendale.

8. Data privacy, informazioni privilegiate ed internal dealing

Data Privacy

Fermo restando il rispetto della normativa specifica in materia di tutela e trattamento dei dati personali, i Destinatari sono tenuti a riservare ai dati personali dei quali vengano a conoscenza il trattamento più adeguato a tutelare le legittime aspettative degli interessati riguardo alla loro riservatezza, dignità e immagine.

9. Sanzioni

L'inosservanza alle norme del Codice da parte dei Destinatari comporta sanzioni diverse a seconda del ruolo del Destinatario interessato, oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale inosservanza.

L'osservanza del Codice da parte dei dipendenti si aggiunge ai doveri generali di lealtà, di correttezza, di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede ed è richiesta anche in base e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice Civile (Diligenza del prestatore di lavoro). Le violazioni alle norme del Codice costituiscono un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza delle stesse quale illecito disciplinare e/o alla conservazione del rapporto di lavoro.

Le violazioni del Codice da parte di componenti degli organi sociali possono comportare l'adozione da parte degli organi sociali competenti delle misure più idonee previste o consentite dalla legge.

Per le violazioni del Codice commesse da agenti o promotori vengono adottati i provvedimenti sanzionatori previsti nei rispettivi incarichi e/o nei contratti collettivi applicabili, commisurati alla gravità della violazione e alle relative circostanze oggettive e soggettive.

Le violazioni commesse da consulenti, infine, saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi e contratti.