

# CODICE ETICO COOPSCIA

## INTRODUZIONE

### GENERALITÀ

Il Codice Etico è uno strumento volontario con cui l'impresa dichiara le intenzioni e gli impegni riguardo alle diverse occorrenze che possono presentarsi nella sua attività. Ogni impresa possiede delle particolarità che la legge, vista la sua necessaria generalità, non può prevedere e succede così che per molte questioni (anche assai rilevanti) si possono produrre dei dubbi e dei dilemmi. Proprio a questo servono i codici: a definire nel modo più chiaro possibile come ci si deve comportare in determinate occorrenze che la legge, gli statuti o i regolamenti non definiscono del tutto.

Il Codice Etico è dunque uno degli strumenti della responsabilità sociale delle imprese per la promozione di buone pratiche di comportamento. Esso impegna tutti coloro da cui – a vario titolo – dipende la vita e lo sviluppo dell'organizzazione e che sono dunque chiamati, con una responsabilità corrispondente all'autonomia di decisione di cui dispongono, a concorrere alla realizzazione della sua missione. Il Codice Etico è dunque anche uno degli strumenti della governance, dato che specifica le attribuzioni e gli obblighi dei differenti attori interni (a partire da amministratori e management) nei confronti di specifici interlocutori, quali i dipendenti, i soci, i fornitori, eccetera. Secondo questa accezione, il Codice è una delle possibili applicazioni del D.Lgs. 231/2001 - quale parte del Modello di Organizzazione e Gestione - allo scopo di rendere chiare e note a tutti le differenti responsabilità e fare in modo che ogni interlocutore abbia un'idea precisa di ciò che si deve attendere dall'impresa (ma anche di ciò che l'impresa si attende da lui).

Il Codice pertanto non sostituisce le leggi o le norme contrattuali, ma le integra colmando l'inevitabile distanza che esiste tra ciò che le leggi prevedono e le reali occorrenze di tutti i giorni. Il Codice serve proprio a ridurre lo stato di indeterminatezza che accompagna le decisioni, indicando gli indirizzi che facilitino questa incombenza.

I comportamenti delle persone che costituiscono l'organizzazione – partendo da coloro che dispongono di maggiore responsabilità e maggiore autorità – ne modellano e conformano l'immagine. Esiste dunque un diretto rapporto tra rispetto delle regole, autorevolezza, affidabilità e, dunque, successo dell'impresa.

Nelle imprese che svolgono servizi alla persona – è il caso di SCIA – il Codice ha particolare rilievo. È evidente l'importanza che questi servizi hanno nella vita degli utenti e delle famiglie. Bisogna dunque dimostrare con i fatti (con i comportamenti) di essere coscienti di quanto si conta nella vita delle persone. Ciò non deriva solo dall'efficienza e dalla qualità dei servizi, ma anche dalla capacità di ascolto e dialogo con tutti gli interlocutori.

### SCOPO PRINCIPALE: INDIRIZZARE I COMPORAMENTI

Il Codice serve certamente a sanzionare i comportamenti che l'impresa considera scorretti, ma ancor prima deve servire a ridurre i margini di dubbio riguardo ai possibili dilemmi che possano presentarsi su quale sia il "comportamento giusto". Come si è detto, esistono molte occorrenze nelle quali ognuno a cui siano state attribuite delle responsabilità può avere dei dubbi su come ci si debba comportare: proprio ad aiutare queste decisioni serve il Codice, che da questo punto di vista corrisponde a una specie di manuale etico per le scelte.

Esso deve così essere interpretato soprattutto in modo positivo, non come uno strumento rivolto innanzitutto a sanzionare, ma rivolto a indirizzare: un protocollo che aiuti i suoi destinatari ad affrontare i dilemmi etici (che sono poi un tutt'uno con i problemi organizzativi) che si presentano nell'attività di tutti i giorni. Perché ciò si possa realizzare, è molto importante che l'aspetto più apprezzato sia la sua ispirazione complessiva, ancor più delle singole indicazioni.

L'organismo di controllo che è destinato a controllare la sua applicazione e che viene indicato da questo Codice come Collegio Etico più che come un istituto giudicante, deve dunque essere inteso (e fatto funzionare) come un'entità di promozione e di sviluppo dei comportamenti positivi: proprio per questo si è prevista la necessità che periodicamente vi sia un momento di valutazione sulla "condizione etica complessiva" dell'organizzazione, e che da essa prendano vita iniziative volte a migliorarla. Parimenti non è sufficiente "scrivere il Codice", bisogna anche diffonderlo e promuoverlo e bisogna accompagnare alla sua approvazione un'adeguata azione formativa. Anche questi sono compiti del Collegio Etico.

## PERCORSO PARTECIPATIVO DI ELABORAZIONE

La definizione di punti di riferimento che possano essere considerati rappresentativi da tutta l'organizzazione richiede un percorso necessariamente partecipativo. Nel rispetto di questo assunto, il lavoro di elaborazione del Codice Etico ha visto la Direzione Operativa di SCIA operare quale "gruppo guida" del processo. Nella fase di revisione della missione e di elaborazione del sistema valoriale, è stato prodotto il coinvolgimento di alcuni tra gli stakeholder di SCIA: soci/lavoratori (provenienti dalle diverse professionalità e aree di attività della Cooperativa), committenti/clienti e utenti dei servizi. A tal fine sono stati realizzati quattro focus group, per complessive trentacinque persone coinvolte, durante i quali si è riscontrato un certo interesse sui temi proposti e, soprattutto, è stato possibile raccogliere importanti spunti di riflessione che sono stati successivamente esaminati e introdotti nell'elaborazione finale del Codice Etico.

Il percorso di definizione del Codice ha visto infine la presentazione e l'approvazione del testo nell'Assemblea dei soci di SCIA: questo momento non deve essere considerato la fine del percorso, bensì l'avvio del cammino intrapreso verso la promozione di buone pratiche di comportamento nelle relazioni con gli stakeholder. Da questo momento dunque SCIA sarà impegnata nella attivazione di un piano di formazione e informazione diretto verso tutta la base occupazionale e verso i propri

stakeholder, sì da produrre la più ampia diffusione degli impegni assunti nel Codice. Si tratta di una fase imprescindibile, perché funzionale a mettere tutti i soggetti interessati nella condizione di verificare la funzionalità del Codice stesso. È dunque anche per questa ragione, che il Codice vivrà una "fase sperimentale" di tre anni, durante i quali SCIA potrà riscontrarne la capacità di rispondere alle attese; alla scadenza di questo periodo, la Cooperativa si impegna sin d'ora a verificare ed eventualmente revisionare il testo del Codice per meglio implementare le pratiche di responsabilità sociale.

## MISSIONE E SISTEMA VALORIALE

Per costruire un complesso normativo ampiamente condiviso si è identificata la radice culturale comune, ovvero l'espressione sintetica del fondamento al quale i comportamenti si devono ispirare. Ciò è rappresentato dalla missione e dal sistema valoriale come fissati da SCIA attraverso il percorso di confronto e dialogo già in precedenza richiamato.

Missione e valori ispirano direttamente i contenuti del presente Codice Etico di SCIA.

## LA MISSIONE

Garantire alle socie e ai soci la continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali.

Fondare l'agire cooperativo sulla partecipazione e sulla responsabilità imprenditoriale delle socie e dei soci, per realizzare una gestione economica e finanziaria dell'attività caratteristica capace di garantire lo sviluppo della Cooperativa.

Garantire le risposte che meglio soddisfino i bisogni degli utenti attraverso la personalizzazione degli interventi, percorsi formativi qualificanti per gli operatori e il miglioramento continuo della qualità dei servizi.

Contribuire all'interesse generale della comunità attraverso servizi diretti a: migliorare la qualità della vita delle persone, attivare il coinvolgimento degli utenti e dei familiari, promuovere l'integrazione nel territorio.

Valorizzare le competenze, le potenzialità e l'impegno, assicurando a tutti i lavoratori e le lavoratrici pari opportunità. Realizzare politiche di conciliazione vita-lavoro e di tutela della maternità nella convinzione che il pieno apporto di tutti rappresenti una leva per il progresso dell'impresa.

## IL SISTEMA VALORIALE

Valore dell'impresa: SCIA si impegna a potenziare la propria presenza sul mercato, consolidando il valore dell'impresa attraverso lo sviluppo dell'autonomia imprenditoriale e l'utilizzo efficiente delle risorse, a garanzia delle generazioni attuali e future.

Ruolo dell'impresa: SCIA opera nell'area dei servizi alla persona e alla comunità per accrescere la qualità di vita nei territori, attraverso l'integrazione e lo sviluppo del sistema di welfare.

Governo dell'impresa: SCIA fonda il governo dell'impresa su un sistema di responsabilità diffusa e sulla distinzione tra ruoli gestionali e sociali, a garanzia della dialettica interna, della continuità di azione e della capacità di controllo.

Coinvolgimento e partecipazione: SCIA promuove il coinvolgimento e la collaborazione quale modalità di lavoro. Stimola la responsabilità individuale nel raggiungimento degli obiettivi economici e sociali.

Valorizzazione e sviluppo professionale: SCIA valorizza le competenze individuali, sollecita lo scambio d'esperienza, riconosce la formazione continua e la qualificazione professionale quali fattori inderogabili della crescita individuale e collettiva.

Cultura della sicurezza e della salute: SCIA promuove condizioni lavorative che tutelano la salute dei lavoratori e delle lavoratrici, attraverso l'adozione di adeguati strumenti e pratiche di gestione della sicurezza e lo sviluppo della responsabilità dei singoli.

Tutela dell'utente: SCIA tutela gli utenti attraverso la presa in carico, la comprensione dei bisogni e la costante evoluzione dei servizi per assicurare risposte adeguate.

Lealtà, condivisione e trasparenza nelle relazioni imprenditoriali: SCIA si adopera per la costruzione di un rapporto di fiducia e di una visione condivisa del lavoro e del servizio mediante il confronto attivo con committenti, fornitori e partner, nel rispetto delle norme e a garanzia del raggiungimento dei rispettivi obiettivi.

Impegno sociale: SCIA contribuisce a migliorare il contesto sociale di interesse impegnandosi per l'integrazione culturale, la promozione della legalità e l'orientamento alla sostenibilità ambientale.

## CAPO I – REGOLE GENERALI E DI FUNZIONAMENTO

### 1. DEFINIZIONE DI COMPORTAMENTO ETICO

Si definisce comportamento etico il modo di agire dei soggetti che costituiscono l'organizzazione in coerenza con il sistema di valori.

### 2. DESTINATARI DEL CODICE

I destinatari del Codice sono tutti coloro che a vario titolo e con differente responsabilità costituiscono l'organizzazione e ne realizzano direttamente e indirettamente gli scopi.

### 3. RISPETTO DEL CODICE ETICO

Amministratori, soci, dipendenti e collaboratori di SCIA fondano le relazioni sulla fiducia. A tal fine ispirano i comportamenti quotidiani al rispetto delle norme contenute nel presente Codice. Ogni comportamento non conforme al Codice Etico consiste in una violazione del patto fiduciario e pertanto va rilevato e segnalato.

### 4. VALORE DELL'ESEMPIO

La responsabilità di ciascuno è proporzionale all'autorità di cui si dispone e alla discrezionalità nelle scelte. Coloro che ricoprono ruoli di maggiore responsabilità nella gestione dell'impresa devono impegnarsi nella produzione dei benefici mutualistici, nella buona gestione delle relazioni professionali, nel rispetto delle regole e dei soggetti del mercato.

Sono dunque chiamati, attraverso la propria condotta, a diffondere l'applicazione dei valori contenuti nel presente Codice Etico.

### 5. DIVIETO DEI COMPORTAMENTI OPPORTUNISTICI

Chiunque opera al servizio di SCIA si impegna a non far dipendere comportamenti e scelte da interessi personali o di gruppo. Si impegna altresì a non perseguire l'interesse stesso della Cooperativa a scapito del rispetto delle leggi e delle norme di questo Codice.

### 6. CHIAREZZA DELLE REGOLE DI GOVERNO E RESPONSABILITÀ DIFFUSA

La concezione di responsabilità di SCIA trova origine nella chiarezza istituzionale dei ruoli e nell'impegno di tutti a indirizzare le rispettive responsabilità verso il migliore rapporto tra la Cooperativa e i propri stakeholder. A tal fine SCIA mantiene diffuso e dialettico l'esercizio del potere legittimo all'interno della Cooperativa.

### 7. PARTECIPAZIONE ATTIVA

La Cooperativa mette i soci nella condizione di partecipare attivamente al governo, secondo il principio cooperativo della gestione democratica dell'impresa.

A questo fine predispone regole e strumenti che rendano sempre più qualificato l'apporto del singolo socio.

## CAPO II – GARANZIE PER GLI UTENTI

### 8. DEFINIZIONE DI UTENTE

Si definiscono utenti coloro che, a diverso titolo, fruiscono dei servizi della Cooperativa, ovvero i destinatari finali del servizio, i loro familiari, i congiunti e quanti ne abbiano la responsabilità .

### 9. GARANZIA DI EQUITÀ

SCIA impronta la relazione con gli utenti alla disponibilità, al rispetto e alla comprensione, garantendo equità sia nella presa in carico del bisogno che nell'erogazione del servizio.

### 10. COINVOLGIMENTO

SCIA garantisce il coinvolgimento diretto dell'utente e/o dei suoi familiari per sviluppare i servizi in modo corrispondente all'evoluzione dei bisogni.

A tal fine ogni operatore della Cooperativa deve mettere in campo il massimo delle sue competenze professionali e delle sue capacità di ascolto e d'empatia, nel rispetto della dignità della persona e della sua condizione psicofisica.

### 11. TRASPARENZA

SCIA garantisce un'informazione chiara, completa e tempestiva riguardo a procedure, tempi e criteri secondo i quali è erogato il servizio. Si rende altresì disponibile a dare risposta a eventuali richieste di chiarimento.

### 12. RISERVATEZZA DELLA SFERA PRIVATA

SCIA assicura il rispetto delle norme sulla protezione dei dati di carattere personale, avendo particolare riguardo per ogni aspetto che attiene alla dignità della persona. Garantisce pertanto il trattamento dei dati personali nel rispetto della normativa vigente e del presente Codice.

Garantisce altresì che i dati e le informazioni in proprio possesso siano registrati, conservati ed elaborati nel rispetto della dovuta riservatezza.

### 13. SICUREZZA DEGLI UTENTI

SCIA tutela la sicurezza dell'utente attraverso la predisposizione di ambienti e strumenti secondo le prescrizioni delle normative vigenti, e sviluppando procedure e protocolli operativi in grado di ridurre e prevenire potenziali situazioni di rischio.

### 14. MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI

SCIA realizza il miglioramento continuo del servizio offerto, individuando e perseguendo adeguati standard qualitativi, anche attraverso la valutazione delle istanze degli utenti.

Attiva periodicamente procedure strutturate di valutazione del servizio e azioni di rilevazione della soddisfazione degli utenti, mettendo a disposizione di tutti gli interessati gli esiti finali.

Considera e recepisce gli esiti riscontrati e i giudizi raccolti quali elementi imprescindibili per lo sviluppo delle politiche per la qualità realizzate dalla Cooperativa.

Le Carte dei Servizi – ove implementate - individuano gli obiettivi e gli indicatori che costituiscono l'impegno formale della Cooperativa nei confronti dei propri utenti e rappresentano un fondamentale elemento integrativo dei contratti.

Attiva periodicamente procedure strutturate di valutazione del servizio e azioni di rilevazione della soddisfazione degli utenti, mettendo a disposizione di tutti gli interessati gli esiti finali.

Considera e recepisce gli esiti riscontrati e i giudizi raccolti quali elementi imprescindibili per lo sviluppo delle politiche per la qualità realizzate dalla Cooperativa.

Le Carte dei Servizi – ove implementate - individuano gli obiettivi e gli indicatori che costituiscono l'impegno formale della Cooperativa nei confronti dei propri utenti e rappresentano un fondamentale elemento integrativo dei contratti.

## 20. OBBLIGO PER CHI SVOLGE FUNZIONI DI COORDINAMENTO E/O DIREZIONE

Quanti sono chiamati a compiti di coordinamento e/o direzione non devono utilizzare a proprio vantaggio le maggiori informazioni collegate alla funzione. Devono invece, fatto salvo il principio di riservatezza, promuovere la diffusione informativa e la partecipazione.

## 21. COINVOLGIMENTO E COLLABORAZIONE

SCIA promuove un ambiente di lavoro fondato sull'informazione e sul coinvolgimento. A tal fine:

- definisce con chiarezza i ruoli aziendali,
  - sollecita il contributo di tutte le figure professionali alla soluzione dei problemi,
- con particolare riguardo a coloro che operano a contatto con l'utenza,
- organizza incontri periodici per la condivisione degli obiettivi aziendali,
  - sviluppa opportuni strumenti di comunicazione aziendale,
  - attiva periodicamente indagini sul clima aziendale e si adopera per migliorarlo

costantemente.

Ogni lavoratore è chiamato ad assumere nei confronti dei propri colleghi un atteggiamento improntato al rispetto e alla collaborazione.

## 22. SICUREZZA SUL LAVORO

SCIA si impegna a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando tra lavoratori e collaboratori la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili, fin dal momento dell'inserimento in azienda.

A tal fine si impegna a:

- adottare sistemi di gestione della salute e sicurezza del lavoro,
- definire specifici obiettivi e programmi di miglioramento, volti alla

minimizzazione di infortuni e malattie professionali,

- rendere conto della politica di tutela della salute e sicurezza del lavoro nello svolgimento delle proprie attività.

Tutti i lavoratori devono rispettare gli obiettivi e i programmi del sistema di gestione

della salute e sicurezza sul lavoro e collaborare attivamente alla realizzazione dei necessari controlli.

### 23. UTILIZZO DI PATRIMONI E MEZZI DELLA COOPERATIVA

Ogni lavoratore di SCIA è tenuto ad operare con la diligenza ed efficienza necessarie a tutelare e valorizzare le risorse aziendali, garantendone un utilizzo appropriato e coerente con l'interesse della Cooperativa.

I lavoratori e i collaboratori sono chiamati a garantire l'uso corretto dei beni della Cooperativa.

### 24. CONFLITTO DI INTERESSE

Tutti i lavoratori e i collaboratori devono evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse con SCIA e si devono astenere dall'avvantaggiarsi

personalmente di possibili opportunità d'affari connesse allo svolgimento delle proprie funzioni.

Tutti i lavoratori e i collaboratori hanno l'obbligo di segnalare ai propri diretti superiori le potenziali situazioni di conflitto di interessi in cui possono essere coinvolti.

### 25. REGALI

SCIA accetta esclusivamente regali che rientrano nella normale cortesia d'affari e che non abbiano un rilevante valore economico. Rifiuta ogni dazione, in particolare in danaro, che possa compromettere l'equo e imparziale trattamento dei propri interlocutori.

I lavoratori mettono a disposizione dell'azienda i regali ricevuti, allo scopo di dividerli.

SCIA, i suoi dipendenti e i suoi collaboratori non possono offrire oggetti o benefici a terzi che vadano oltre la normale cortesia d'affari, e che il ricevente possa percepire come tentativi di influenzare decisioni e comportamenti.

## CAPO IV - RAPPORTI CON I CLIENTI

### 26. DEFINIZIONE DI CLIENTE

Si definisce cliente chiunque, soggetto pubblico o privato, stipuli con SCIA accordi commerciali per l'acquisto e/o l'erogazione di servizi della Cooperativa.

### 27. FORMULAZIONE DELLE PROPOSTE CONTRATTUALI

La Cooperativa, nella definizione delle proposte contrattuali, adotta un approccio basato sulla valutazione della compatibilità tra le esigenze progettuali ed economiche del cliente e i propri standard qualitativi per tipologia di servizio.

In particolare, nella partecipazione a procedure di evidenza pubblica in cui sia richiesto l'impegno alla progettazione del servizio, SCIA analizza i bisogni espressi al fine di formulare proposte che li possano meglio soddisfare, in coerenza con le politiche di sviluppo del welfare locale.

## 28. CORRETTEZZA NELLE RELAZIONI

SCIA si impegna per la soddisfazione dei propri clienti, agendo secondo trasparenza, chiarezza e diligenza nelle relazioni.

A tal fine garantisce una corretta esecuzione dei contenuti contrattuali, adempie con puntualità e precisione agli impegni assunti, fornisce le informazioni pertinenti l'erogazione del servizio in modo completo, veritiero e documentato.

SCIA evita ogni offerta di favori da cui possano derivare indebiti benefici o preferenze.

## CAPO V – RAPPORTI CON I FORNITORI E I PARTNER

### 29. DEFINIZIONE DI FORNITORE E PARTNER

Fornitori e partner sono soggetti indispensabili alla realizzazione delle attività e dei servizi di SCIA, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi della Cooperativa. Sono fornitori tutti coloro che a vario titolo forniscono beni, servizi, prestazioni e risorse finanziarie.

Sono partner tutti coloro che a vario titolo operano in sinergia con SCIA.

### 30. RELAZIONE CON FORNITORI E PARTNER

SCIA instaura rapporti di collaborazione con fornitori e partner, fondati su una comunicazione costante rivolta allo scambio di competenze, conoscenze e informazioni. A tal fine sviluppa rapporti stabili e duraturi con fornitori e partner e opera in maniera sinergica per favorire il miglioramento reciproco e l'aumento della qualità complessiva del servizio.

SCIA fornisce una informazione completa, veritiera e corretta sugli andamenti economici, patrimoniali e finanziari della Cooperativa attraverso il bilancio d'esercizio, i documenti ad esso connessi e il bilancio sociale.

SCIA si impegna a dare adeguata conoscenza del presente Codice Etico ai suoi fornitori e partner.

### 31. SELEZIONE E GESTIONE DEI FORNITORI

Le attività di selezione delle forniture e di approvvigionamento di beni, servizi e opere sono improntate alla ricerca della qualità ed economicità e al riconoscimento di pari opportunità per ogni fornitore.

La selezione si basa sulla valutazione dell'idoneità tecnico-professionale e su controlli atti a rilevare il rispetto delle normative, la qualità delle forniture, l'etica dei comportamenti. SCIA accerta che i requisiti dei propri fornitori corrispondano nel tempo a quelli richiesti dalle procedure e dai sistemi di qualificazione aziendali.

### 32. POLITICHE DI PARTNERSHIP

SCIA individua i propri partner in base ad alcuni riferimenti principali quali la attendibilità professionale maturata sul mercato, i livelli di competenza e capacità dimostrati nell'attività di interesse, la comprovata affidabilità commerciale.

Si impegna a sviluppare le attività comuni conciliando le rispettive concezioni di servizio e verificando periodicamente il mantenimento delle condizioni alla base della relazione fiduciaria.

### 33. BENEFICI

SCIA evita ogni forma illecita di pagamento a fornitori, partner e loro rappresentanti, e non elargisce benefici e/o regali intesi a ottenere speciali condizioni di favore. Parimenti respinge benefici e/o regali dei fornitori e partner tesi a ottenere condizioni di favore.

## CAPO VI – RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI E LE COMUNITÀ

### 34. DEFINIZIONE DI ISTITUZIONI E COMUNITÀ

SCIA è fortemente radicata sui territori in cui opera e considera propri interlocutori tutti gli attori che compongono il sistema sociale di riferimento, le comunità locali e le istituzioni. Ai fini del presente Codice, con istituzioni si intende la Pubblica Amministrazione a livello comunitario, nazionale, regionale, locale, nonché le autorità deputate al controllo.

### 35. RAPPORTI CON LA COMUNITÀ

SCIA promuove iniziative rivolte alle comunità locali, realizzando momenti di consultazione, informazione e coinvolgimento.

Altresì valuta e partecipa alle iniziative organizzate dai territori, in coerenza con il proprio sistema di valori.

### 36. COLLABORAZIONE CON GLI ENTI DEPUTATI AL CONTROLLO

SCIA collabora attivamente con gli enti deputati al controllo, fornisce le informazioni richieste e assicura nel corso delle verifiche ispettive e dei sopralluoghi la massima disponibilità, l'accesso alle strutture e la fruibilità di tutta la documentazione richiesta. SCIA considera i rilievi effettuati dall'ente di controllo una valida opportunità di miglioramento.

### 37. TUTELA DELL'AMBIENTE

SCIA opera per la riduzione degli impatti ambientali generati dalle proprie attività attraverso:

- la definizione di specifici progetti di miglioramento presso le strutture in gestione,
- la promozione di attività di sensibilizzazione e di formazione ambientale al proprio interno,
- l'adozione e diffusione di prodotti e tecnologie eco-efficienti,
- la diffusione della cultura del rispetto dell'ambiente, anche attraverso iniziative

dedicate presso le proprie strutture e dirette a tutti gli interlocutori interessati.

### 38. SPONSORIZZAZIONI

Nel sostegno di iniziative sociali, culturali e in genere nelle sponsorizzazioni, SCIA si attiene a una apposita procedura, tenendo in considerazione unicamente iniziative coerenti con i propri obiettivi strategici e con il proprio sistema valoriale.

### 39. EROGAZIONI LIBERALI

Nelle eventuali donazioni e nella concessione di liberalità SCIA si attiene a una apposita procedura, privilegiando iniziative che si distinguono per il messaggio etico trasmesso e che, in coerenza con la missione, contribuiscono allo sviluppo sociale. SCIA non eroga contributi a partiti politici.

## CAPO VII – ATTUAZIONE DEL CODICE

### 40. COLLEGIO ETICO

Tutte le attribuzioni in tema di diffusione e attuazione del presente Codice sono riservate al Collegio Etico di SCIA.

Il Collegio Etico è un organo composto da cinque soggetti, tra cui il membro interno dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio dura in carica tre anni e i suoi membri sono rieleggibili. Il Collegio Etico nomina tra i suoi membri il Presidente.

### 41. CONVOCAZIONE DEL COLLEGIO ETICO

Il Collegio Etico si riunisce su convocazione del Presidente o in sua assenza del membro più anziano, ogni volta che sia ritenuto opportuno da un membro.

E' fatto, in ogni caso, obbligo al Collegio di riunirsi almeno due volte l'anno, ed ogni qualvolta venga ritenuto opportuno.

### 42. LIMITI DI COMPETENZA DEL COLLEGIO ETICO

In nessuna delle procedure di cui agli articoli seguenti, saranno tenute in considerazione richieste al Collegio Etico di pronunciarsi sulla corretta interpretazione di norme di legge. Il Collegio Etico non ha alcuna competenza interpretativa o applicativa delle leggi o dei contratti.

## CAPO VII – ATTUAZIONE DEL CODICE

### 40. COLLEGIO ETICO

Tutte le attribuzioni in tema di diffusione e attuazione del presente Codice sono riservate al Collegio Etico di SCIA.

Il Collegio Etico è un organo composto da cinque soggetti, tra cui il membro interno dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio dura in carica tre anni e i suoi membri sono rieleggibili. Il Collegio Etico nomina tra i suoi membri il Presidente.

#### 41. CONVOCAZIONE DEL COLLEGIO ETICO

Il Collegio Etico si riunisce su convocazione del Presidente o in sua assenza del membro più anziano, ogni volta che sia ritenuto opportuno da un membro.

E' fatto, in ogni caso, obbligo al Collegio di riunirsi almeno due volte l'anno, ed ogni qualvolta venga ritenuto opportuno.

#### 42. LIMITI DI COMPETENZA DEL COLLEGIO ETICO

In nessuna delle procedure di cui agli articoli seguenti, saranno tenute in considerazione richieste al Collegio Etico di pronunciarsi sulla corretta interpretazione di norme di legge. Il Collegio Etico non ha alcuna competenza interpretativa o applicativa delle leggi o dei contratti.

### CAPO VII – ATTUAZIONE DEL CODICE

#### 40. COLLEGIO ETICO

Tutte le attribuzioni in tema di diffusione e attuazione del presente Codice sono riservate al Collegio Etico di SCIA.

Il Collegio Etico è un organo composto da cinque soggetti, tra cui il membro interno dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio dura in carica tre anni e i suoi membri sono rieleggibili. Il Collegio Etico nomina tra i suoi membri il Presidente.

#### 41. CONVOCAZIONE DEL COLLEGIO ETICO

Il Collegio Etico si riunisce su convocazione del Presidente o in sua assenza del membro più anziano, ogni volta che sia ritenuto opportuno da un membro.

E' fatto, in ogni caso, obbligo al Collegio di riunirsi almeno due volte l'anno, ed ogni qualvolta venga ritenuto opportuno.

#### 42. LIMITI DI COMPETENZA DEL COLLEGIO ETICO

In nessuna delle procedure di cui agli articoli seguenti, saranno tenute in considerazione richieste al Collegio Etico di pronunciarsi sulla corretta interpretazione di norme di legge. Il Collegio Etico non ha alcuna competenza interpretativa o applicativa delle leggi o dei contratti.

#### 53. FUNZIONAMENTO E RAPPORTI CON L'ODV 231

Le procedure per il funzionamento del Collegio sono definite dal Collegio stesso e sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Ogni qualvolta il Collegio, nel corso della sua attività, individui casi o fattispecie rientranti nella materia del D.Lgs.231/2001, li trasmette all'Organismo di Vigilanza preposto.

In particolare, i rapporti con l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs 231/2001 saranno garantiti direttamente dal Presidente del Collegio.

Ogni volta che il Collegio ravvisi l'esigenza di modifiche o aggiornamenti del testo del Codice, le sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

#### 54. FASE SPERIMENTALE

Il presente Codice prevede una fase sperimentale di tre anni, alla scadenza dei quali sarà sottoposto a verifica e a eventuale revisione da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Collegio Etico.