



CODICE ETICO

Terza edizione: giugno 2015

Prima edizione gennaio 2012 redatta da Laura Nigra, M. Gabriella Massimetti, Gianluca Spano, Bernardetta Gallus, Pasquale Ippolito, Monica Palladino, Annalidia Giacardi, Riccardo Morello, Mita Benghi, Stefania Giudice, Daniela Sartorio, Gisella Roggero, Roberta Seno.

Revisioni a cura di Laura Nigra

INDICE

Premessa	3
1. Principi etici generali	3
2. Norme etiche verso i portatori di interesse	3
2.1 Rapporto con i dipendenti e le dipendenti	
2.2 Rapporto con fornitori, docenti e collaboratori	
2.3 Rapporto con i partner	
2.4 Rapporto con i committenti	
2.5 Rapporto con i beneficiari e le beneficiarie dei progetti	
3. Standard etici di comportamento	5
3.1 Responsabilità	
3.2 Rispetto della persona e valorizzazione delle differenze	
3.3 Onestà e trasparenza	
3.4 Riservatezza	
3.5 Azioni di prevenzione dei fattori di rischio di discriminazioni, molestie e mobbing	
3.6 Innovazione	
3.7 Sostenibilità ecologica e ambientale	
3.8 Rispetto e tutela della salute e della sicurezza nel luogo di lavoro	
4. Strumenti di applicazione del Codice Etico	10
4.1 Organismo di vigilanza (OdV)	
4.2 Comitato Etico	
4.3 Commissione Maternità Paternità	
4.4 Comunicazione e diffusione del Codice Etico	
4.5 Monitoraggio applicazione	
5. Non conformità e azioni correttive interne	11

*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge,
senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione,
di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali*
(La Costituzione, art. 3)

Premessa

Il Codice Etico che segue è frutto di un'elaborazione condivisa tra tutti i dipendenti e le dipendenti di Forcoop, che hanno espresso i propri impegni e responsabilità etiche verso tutti coloro che si relazionano con l'agenzia.

Il Codice Etico è parte integrante del *Modello* di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Forcoop ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 per prevenire i reati ivi previsti.

1. Principi etici generali

Forcoop opera in ascolto e accoglienza delle persone e delle organizzazioni. Ogni individuo è accolto con dignità e rispetto senza distinzioni e discriminazioni di genere, orientamento sessuale, etnia, religione, disabilità, opinioni politiche, età, convinzioni personali.

Forcoop mira a creare luoghi di apprendimento e crescita professionale aperti al confronto e allo sviluppo delle culture professionali.

Il rapporto tra le persone che lavorano in Forcoop è improntato sul reciproco rispetto, la correttezza, la collaborazione e la valorizzazione delle competenze.

2 Le norme etiche verso i portatori d'interesse

Forcoop progetta e gestisce percorsi formativi e orientativi che hanno l'obiettivo di favorire l'accesso alla conoscenza, alle strutture, ai servizi, al lavoro.

Forcoop, nella gestione dei rapporti verso i portatori di interesse, si è dotata di procedure interne e istruzioni di lavoro per garantire cura, trasparenza e correttezza nella gestione degli interventi.

2.1 Rapporto con i dipendenti e le dipendenti

Il rapporto con i dipendenti e le dipendenti è normato dalla regolare applicazione del Contratto della Formazione Professionale.

Rispetto alla Conciliazione Vita Lavoro (Work Life Balance) l'Agenzia applica pratiche e opportunità di flessibilità: contratti part-time, regime orario annualizzato (in cui il lavoratore ha la possibilità di organizzare il proprio lavoro liberamente ed eventualmente recuperare le ore accumulate), la possibilità, per alcuni incarichi, di poter lavorare anche da casa. L'agenzia ha previsto inoltre una Commissione Maternità-Paternità che accompagna e pianifica l'uscita dal lavoro e il rientro dal congedo della lavoratrice o del lavoratore.

È stata predisposta una procedura che regola le fasi relative al processo di selezione e successiva gestione del personale definendone criteri e modalità. L'organizzazione assicura che il processo di selezione sia trasparente e non discriminante a causa del genere, età, etnia, disabilità, orientamento politico, sessuale o religioso,

bensì basato sulla corrispondenza tra i profili attesi ed i profili posseduti e su considerazioni di competenza, professionalità e merito.

2.2 Rapporto con fornitori, docenti e collaboratori

Forcoop Agenzia Formativa si impegna a scegliere i propri fornitori nel rispetto dei criteri di concorrenzialità del mercato, dei requisiti idonei alla prestazione e coerenti con il codice etico nei principi e nelle modalità con cui operano.

Forcoop si impegna inoltre a sensibilizzare alla condivisione dei principi e contenuti del Codice Etico, promuovendo la costruzione di rapporti duraturi con i fornitori, i docenti e i collaboratori per il progressivo miglioramento della performance nella tutela e promozione dei principi e contenuti del Codice stesso. L'Agenzia ha incluso nei contratti e nelle lettere d'incarico la seguente dicitura: "Confermo di aver preso visione e di attenermi a quanto definito nel codice etico - visionabile sul sito di Forcoop all'indirizzo www.forcoop.it" - e nel Modello di Organizzazione, Controllo e Gestione ex D.Lgs. 231/01".

L'Agenzia osserva le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con fornitori, docenti e collaboratori/trici esterni/e senza precludere ad alcun soggetto, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi l'erogazione del servizio o prestazione; in tal senso - come espresso in precedenza per i/le dipendenti - l'agenzia seleziona per professionalità e merito, adottando nella selezione esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti.

Il compenso da corrispondere a seguito della fornitura e/o erogazione di servizio è commisurato esclusivamente alla prestazione indicata in contratto.

2.3 Rapporto con i partner

Forcoop si propone di sviluppare iniziative congiunte con altri soggetti privilegiando gli interlocutori che condividono i principi dell'Agenzia, ma garantendo un uguale trattamento a tutti i partner.

Si impegna inoltre a non divulgare informazioni sensibili riguardanti i partner con i quali collabora.

2.4 Rapporto con i committenti

I committenti che si rapportano con la nostra organizzazione sono diversificati:

- Pubblica Amministrazione (Consorzi di Servizi Sociali, Comuni, ASL, Comunità Montane)
- Cooperative e Imprese sociali (Cooperative sociali di tipo A e di tipo B, Cooperative di servizi, Consorzi di cooperative, Associazioni, Imprese Sociali)
- Aziende private
- Persone fisiche.

Forcoop ha come obiettivo la soddisfazione dei clienti e si è data strumenti di progettazione, monitoraggio e verifica diversificati:

- Procedura di analisi dei fabbisogni e della concorrenza, che si applica alle attività di analisi e ricerca dei fabbisogni formativi territoriali e/o di settore, effettuate da Forcoop prima di programmare la progettazione dei percorsi formativi e di orientamento a finanziamento pubblico (FSE). L'analisi dei fabbisogni in particolare

consiste in: l'analisi delle ricerche sul mercato del lavoro; l'analisi dei bisogni di professionalità presso il mondo della produzione e le imprese; l'analisi della concorrenza (prodotti formativi simili e loro qualità offerti dai concorrenti sullo stesso mercato); l'analisi della disponibilità formativa e dei bisogni dell'utenza potenziale, verificata in termini quantitativi e qualitativi;

- questionari di soddisfazione tarati sui diversi interventi.

2.5 Rapporto con i beneficiari e le beneficiarie dei progetti

Gli interventi che Forcoop offre nascono dall'esperienza e dalla conoscenza diretta maturata nei servizi sociali, a fianco dell'utenza e attraverso le fasi di sviluppo delle politiche sociali. Il lavoro di cura dei beneficiari e delle beneficiarie ultimi/e dei servizi è parte integrante della mission dell'Agenzia. Dall'inizio Forcoop lavora insieme a coloro che vivono condizioni di svantaggio, personali e sociali, costruendo con loro e per loro momenti formativi, di orientamento, di crescita e di integrazione sociale, entrando nel carcere, nei servizi di salute mentale, nei servizi per l'inserimento lavorativo, nelle aziende.

Inoltre Forcoop realizza formazione per i mestieri del sociale e insieme a questi professionisti e alle loro organizzazioni costruisce cultura e sviluppo, prendendosi cura di chi si prende cura.

Forcoop - anche rispetto a chi beneficia dei servizi - si è dotata di procedure e istruzioni di lavoro, al fine di realizzare progetti di qualità che rispondano e soddisfino le esigenze dei/lle destinatari/e stessi/e; in particolare procedure di predisposizione ed erogazione servizio, di selezione degli allievi, di gestione delle attività di stage e di assistenza all'inserimento lavorativo.

Forcoop pone grande importanza alla raccolta delle informazioni che possano migliorare la qualità dei servizi erogati; a tal fine ha redatto una procedura che consenta una corretta e sistematica gestione dei reclami o eventuali suggerimenti. Tale procedura è applicata ogni qual volta giunga in Forcoop un reclamo, sia scritto sia orale, da un cliente o da un fruitore dei servizi erogati. In un'ottica di pari opportunità particolare attenzione viene posta ai reclami che si riferiscono ad aspetti legati alle discriminazioni di varia natura.

3. Gli standard etici di comportamento

3.1 RESPONSABILITA'

La responsabilità è il motore dell'affidabilità professionale: tutti si impegnano a mantenere atteggiamenti professionali e comportamenti etici adeguati sia verso l'interno che verso l'esterno dell'organizzazione. Ciò si traduce ad esempio attraverso il rispetto dell'impegno preso e la puntualità sia verso i propri colleghi e colleghe, che verso l'esterno, ma anche nell'assunzione della responsabilità del proprio ruolo e delle proprie funzioni.

Chi viene a contatto con l'Organizzazione (dipendenti, collaboratori, clienti e beneficiari/e) si impegna a un uso responsabile degli strumenti e delle attrezzature messe a disposizione dell'organizzazione (telefono fisso e/o portatile, fax, personal computer, proiettore, apparati tecnologici vari), tenendo conto che alcuni tipi di comportamenti potrebbero incorrere nei reati informatici di cui all'art. 24 bis D. Lgs. 231/01. Tutti sono personalmente responsabili della protezione e della conservazione dei beni di proprietà loro affidati nell'espletamento dei rispettivi compiti, nonché dell'utilizzo degli stessi nel rispetto della legge (è previsto l'uso per esigenze professionali e non per esigenze personali).

Ogni lavoratore e lavoratrice ha la responsabilità di far emergere i propri bisogni personali, i propri disagi ed esigenze specifiche e l'organizzazione ha la responsabilità di accoglierli ed eventualmente attivare soluzioni adeguate.

Si rifiutano comportamenti finalizzati all'eversione dell'ordine democratico (previsto come reato dal modello 231).

3.2 RISPETTO DELLA PERSONA E VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE

Forcoop mette a disposizione delle singole persone (dipendenti e collaboratori) la possibilità di lavorare in autonomia, pratiche di lavoro flessibile e prassi di flessibilità in un'ottica di opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso una negoziazione individuale o collettiva. L'Agenzia tutela l'integrità morale e personale degli individui, offrendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro piacevoli, salubri e sicuri.

Forcoop riconosce il/la dipendente quale fattore fondamentale per lo sviluppo aziendale, tutela la sua crescita e il suo sviluppo professionale, al fine di accrescere il patrimonio di competenze possedute, offrendo a tutti e a tutte pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale.

Forcoop crede nell'importanza delle risorse portate da ognuno. E' impegnata da un lato nel presidiare una modalità di confronto del gruppo di lavoro sostenendo la co-visione come strumento di confronto e di crescita professionale e personale, e dall'altro nel valorizzare le differenze individuali attraverso il riconoscimento delle competenze di ognuno. L'accesso a ruoli e incarichi è - il più possibile - stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità di ognuno.

Ogni lavoratore si impegna a rispettare i tempi lavoro dei colleghi, valutando le reali priorità ed emergenze in caso di bisogni, richieste di disponibilità e interventi.

Forcoop ha come obiettivo la soddisfazione e la cura del cliente. Forcoop elabora proposte personalizzate che rispondano ai bisogni del committente, evitando standardizzazioni.

Forcoop si impegna a mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni.

Forcoop pone al centro degli interventi progettati ed erogati la persona. Opera nel rispetto e nella valorizzazione delle caratteristiche delle diverse tipologie di beneficiari che accedono ai servizi, attraverso un lavoro di accoglienza, ascolto e cura.

3.3 ONESTÀ E TRASPARENZA

Forcoop agisce con correttezza, trasparenza ed equità; rispetta gli impegni contrattuali, anche con riguardo ai tempi e alle modalità di pagamento stabiliti.

Rispetto ai corsi erogati Forcoop si impegna a rendere visibili e condivise le modalità di accesso e selezione dei beneficiari.

Forcoop attua azioni trasparenti nella gestione dei fondi pubblici. Condanna azioni volte a destinare contributi o finanziamenti a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi. Tutte le dichiarazioni rilasciate e la documentazione presentata sono corretti e veritieri.

Ogni azione, operazione e transazione effettuata da Forcoop è legittima, corretta, trasparente, verificata e verificabile, non discriminatoria e comunque conforme a quanto indicato nel Modello di Organizzazione, Controllo e Gestione ex D.Lgs. 231/01. Ogni operazione è registrata correttamente e autorizzata dalla Direzione.

Forcoop rifiuta comportamenti atti a accordare vantaggi di qualunque natura e a promettere o versare somme o beni in natura di qualsiasi entità o valore, ovvero qualsiasi altra utilità, a pubblici funzionari per promuovere o favorire interessi dell'agenzia (o società collegate/associate), anche a seguito di illecite pressioni.

Forcoop tutela il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti collusivi. L'Agenzia garantisce, rispetto alle società di volta in volta coinvolte in Raggruppamenti Temporanei d'Imprese, comportamenti di estrema correttezza, motivazione alla collaborazione e assenza di prevaricazione, pur preservando l'identità del proprio patrimonio professionale.

Forcoop procede all'individuazione dei contraenti attraverso apposite procedure che debbono essere trasparenti, certe, non discriminatorie e comunque conformi a quanto indicato nel Modello di Organizzazione, Controllo e Gestione ex D.Lgs. 231/01.

L'Agenzia opera onestamente, nel rispetto della parola data, mantenendo gli impegni presi. Offre i propri prodotti restando nei confini della propria competenza.

L'agenzia non ammette comportamenti in violazione della norma sul diritto d'autore.

Non è consentito riprodurre copie non consentite di programmi su licenza per uso personale, aziendale o in favore di terzi, né caricare sui sistemi aziendali software personali presi a prestito o non autorizzati.

Per i/le dipendenti è prevista la possibilità - previo accordo con la direzione agenzia - di una collaborazione esterna, solo se l'attività non è in concorrenza con l'attività svolta in agenzia.

L'agenzia prescrive la corretta informazione dei soci, degli organi e delle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile.

Non si impiegano lavoratori con età inferiore a quella di legge e, comunque, si rispettano le norme poste a tutela di bambini e adolescenti.

Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare e/o comunque instaurato con violazione delle leggi sul lavoro e di quelle di carattere tributario e/o previdenziale.

3.4 RISERVATEZZA

Nell'ambito delle proprie attività Forcoop si impegna ad assicurare la riservatezza delle informazioni sensibili in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di autorizzazione e in conformità con le norme giuridiche vigenti. Tutti gli operatori e i collaboratori di Forcoop sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

Nei confronti dei destinatari principali delle attività di Forcoop, nel rispetto della mission, l'agenzia si impegna a mettere in atto ogni forma e modalità di lavoro e di relazione con le persone che consenta il massimo della riservatezza nei confronti non solo dei dati sensibili ma anche della dimensione relazionale e di vita degli individui, come ad esempio la scelta di setting idonei a preservare la privacy.

3.5 AZIONI DI PREVENZIONE DEI FATTORI DI RISCHIO DI DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE E MOBBING

La discriminazione diretta è il trattamento non paritario attuato nei confronti di un individuo o un gruppo di individui in virtù della loro appartenenza ad una particolare "categoria" (genere, religione, orientamento sessuale, etnia, disabilità, età).

La discriminazione indiretta è la situazione in cui una disposizione, un criterio o una pratica apparentemente neutre in realtà discriminano la persona sulla base della loro appartenenza di genere, etnica, religiosa, ... a meno che detta disposizione possa essere giustificata obiettivamente da uno scopo legittimo (es. demansionamento al ritorno dal congedo parentale).

La molestia è un comportamento indesiderato, posto in essere per ragioni connesse al sesso, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Il mobbing è un insieme di comportamenti discriminatori o vessatori perpetrati da parte di uno o più individui nei confronti di un altro individuo, prolungati nel tempo e lesivi della dignità personale e professionale nonché della salute psicofisica dello stesso. Rientrano tra i comportamenti pressioni e abusi psicologici, angherie, minacce, offese, demansionamento, emarginazione, umiliazioni, maldicenze, delegittimazioni di fronte ai colleghi, critiche immotivate, attribuzione di carichi di lavoro tendenti a provocare le cosiddette sindromi della scrivania piena o della scrivania vuota, attribuzioni di compiti dequalificanti, esercizio esasperato di forme di controllo.

Il mobbing può essere verticale (esercitato da superiori) oppure orizzontale (esercitato da colleghi). Il mobbing si contraddistingue per durata, ripetitività, sistematicità e pluralità di azioni.

Forcoop condanna qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata a età, genere, etnia, disabilità, convinzioni politiche e religiose, orientamento sessuale e condanna tutti quei comportamenti volti a violare la dignità umana.

Ogni lavoratore è trattato con dignità, rispetto e moralità; nessun lavoratore è sottoposto ad abusi di qualunque genere (fisici, sessuali, psicologici, morali o verbali).

Forcoop aderisce ai principi antimobbing e si è dotata di ruoli e organismi in grado di gestire situazioni di mobbing o segnalazioni di malessere lavorativo dovuto a effetti da stress correlato, da relazioni professionali e interpersonali che pregiudicano la serenità e la tranquillità del lavoratore e che creano condizioni di non rispetto degli articoli precedenti (Referente di Parità e Comitato Etico - par. 4.1).

La Cooperativa rifiuta comportamenti che ingenerano o favoriscono lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedo-pornografia anche a mezzo Internet e pertanto prescrive che tutti i collaboratori non pongano in essere comportamenti illeciti costituenti i reati contro la personalità individuale ai sensi dell'art. 25-quinquies D. L.gs. 231/01, come introdotti dalla L. 228/03 recante misure contro la tratta di persone e la pedopornografia.

A tale proposito Forcoop è impegnata nel presidiare i contesti organizzativi e di lavoro affinché le forme e le modalità di comunicazione consentano il massimo rispetto degli individui e la massima trasparenza e onestà nell'esprimere opinioni e pareri senza pregiudicare il benessere e l'equilibrio degli individui. L'organizzazione si impegna a garantire spazi di confronto, in cui far emergere difficoltà lavorative e in cui trovare soluzioni efficaci per l'azienda e tutelanti per il lavoratore.

Inoltre il personale, attraverso incontri periodici con la Direzione, si impegna a garantire un costante monitoraggio dei carichi di lavoro, delle responsabilità e deleghe affidate al fine di monitorare gli obiettivi aziendali e la salute dei lavoratori.

Forcoop favorisce e incentiva modalità di lavoro collaborative e di relazione, coerenti con la mission dell'agenzia, al fine di costruire un clima lavorativo costruttivo, produttivo e rispettoso. Tale compito si espleta attraverso la convocazione di momenti di coordinamento e di staff condotti e orientati a obiettivi specifici, avendo cura di presidiare la completezza del processo di realizzazione del percorso e di validarne le modalità riconoscendo la correttezza del lavoro realizzato e/o evidenziando criticità ed errori favorendo la ricerca di una risoluzione positiva.

Gli operatori e i collaboratori di Forcoop hanno il dovere di contribuire a tale attività partecipando attivamente e positivamente ai lavori di coordinamento.

Ai dipendenti e collaboratori è permesso introdurre stampe, immagini, materiali previa autorizzazione della Direzione.

Non è consentito corrispondere mediante collegamenti telefonici e/o telematici con minorenni o utilizzare materiali fotografici o video, senza la preventiva autorizzazione scritta di chi esercita su di essi/e la patria potestà.

3.6 INNOVAZIONE

Forcoop è impegnata a proporre contenuti formativi e politiche attive che siano adeguati allo sviluppo e ai bisogni delle nuove generazioni e al contesto attuale economico sociale.

Sviluppa metodologie didattiche flessibili all'avanguardia.

Sviluppa nuove conoscenze nell'ambito della formazione con libertà di pensiero senza vincoli legati ad un *know how* già consolidato e sperimentato.

Si impegna ad applicare e sperimentare le innovazioni tecnologiche al contesto della formazione (risorse economiche permettendo).

E' aperta nel connettere il pensiero e l'esperienza maturata nell'ambito della Formazione Professionale con l'ambito accademico, della Cultura, della Ricerca e della Formazione Universitaria.

Promuove e sostiene spazi e contesti rivolti ai giovani in cui essi possano apportare nuove idee e conoscenze alla società civile in termini di innovazione.

Pensa oltre la cooperazione locale e nazionale con progetti di ampio respiro internazionali

E' presente e attenta alla dimensione europea e internazionale in ambito educativo, formativo e delle politiche attive del lavoro e dell'inclusione sociale.

3.7 SOSTENIBILITÀ ECOLOGICO/AMBIENTALE

Forcoop promuove azioni formative trasversali che si preoccupino della divulgazione di un pensiero ecologico complesso e rispettoso della sostenibilità ambientale.

Promuove momenti di formazione rivolti al personale interno e ai formatori dell'organizzazione sui temi dello sviluppo sostenibile.

Applica tecnologie di lavoro a basso impatto ecologico nell'organizzazione del lavoro e della formazione.

Applica nell'organizzazione procedure e comportamenti rispettosi dell'impatto ambientale sia a livello individuale e collettivo (riciclo dei rifiuti, riduzione dell'utilizzo della carta, economia nella stampa dei materiali cartacei, adottare comportamenti etici di risparmio energetico, ecc.....).

Promuove - dove possibile - una politica di selezione dei fornitori con attenzione alle loro politiche ambientali e alla qualità sostenibile dei loro prodotti.

Si impegna in nuove progettualità che abbiano come oggetto lo studio, l'approfondimento, la ricerca di nuove idee che aiutino la conoscenza in ambito di sviluppo sostenibile.

3.8 RISPETTO E TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO

Forcoop applica forme di organizzazione flessibile del lavoro compatibili con i cicli di vita delle persone (es. cura dei figli, dei familiari anziani, dei tempi di lavoro domestico, ecc.)

Si impegna a creare un clima di collaborazione reciproca con attenzione e cura delle relazioni professionali attraverso:

- ✓ il rispetto del lavoro dei colleghi e delle colleghe
- ✓ la sospensione del giudizio
- ✓ la valorizzazione della diversità delle competenze e degli stili professionali
- ✓ il rispetto dei ruoli e delle funzioni nell'organizzazione
- ✓ la promozione del lavoro in gruppo

- ✓ la condivisione delle scelte, degli obiettivi e delle priorità dell'organizzazione
- ✓ una comunicazione trasparente, attiva e partecipata in senso orizzontale e verticale nell'organizzazione che tenga conto delle diverse opinioni e dei differenti punti di vista
- ✓ la promozione delle aspirazioni professionali in coerenza agli interessi individuali e dell'organizzazione
- ✓ il rispetto degli spazi fisici di lavoro ognuno e collettivi (es. postazioni, zone di ristoro, ecc.)
- ✓ la personalizzazione degli ambienti di lavoro
- ✓ il mantenimento di comportamenti adeguati negli spazi individuali e comuni di lavoro (es. telefonare in corridoio o davanti alle porte dei colleghi a voce alta, oppure discutere questioni di lavoro nei corridoi, ecc.).

Forcoop si impegna a rispettare le persone con uno stile comunicativo che si ispiri a principi di onestà, sincerità, stima e fiducia reciproca anche attraverso atteggiamenti, comportamenti e linguaggi non lesivi della dignità individuale e professionale della persona.

Ogni dipendente di Forcoop è responsabile nella cura del proprio ambiente di lavoro e degli spazi comuni e nel farsene promotore con i colleghi e altri beneficiari delle sedi dell'organizzazione (es. allievi, docenti, ecc.).

Forcoop opera per preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori e dei destinatari dei progetti e garantisce che l'ambiente di lavoro sia sicuro e sano nel rispetto della legge vigente. Si impegna a sviluppare una cultura della sicurezza promuovendo comportamenti responsabili da parte di dipendenti e collaboratori e sviluppando consapevolezza dei rischi.

4. Strumenti di applicazione del Codice Etico

4.1 Organismo di vigilanza (OdV)

L'organismo di vigilanza, spesso citato con la sigla OdV, è un istituto che è disciplinato dalla norma (D. Lgs. 231/01) sulla responsabilità amministrativa degli enti. Il suddetto decreto introduce la responsabilità in sede penale/amministrativa per la società nella cui organizzazione vengano commessi i reati individuati dal Decreto, laddove compiuti nell'interesse o vantaggio della società stessa. Tale responsabilità va ad aggiungersi a quella della persona fisica. La responsabilità coinvolge il patrimonio dell'ente e, indirettamente, gli interessi economici dei soci. Il decreto prevede per la società sanzioni pecuniarie, interdittive, di confisca e la pubblicazione della sentenza.

L'OdV è l'organo di vigilanza e controllo dell'Agenzia col compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curarne l'aggiornamento e vigilare sulla sua reale efficacia ed attuazione, disponendo di poteri di iniziativa e controllo (autonomia).

4.2 Comitato Etico

Il Comitato Etico è un organismo indipendente costituito da membri interni ed esterni all'agenzia, che ha la responsabilità di garantire la tutela dei diritti, della sicurezza e del benessere dei lavoratori. Al Comitato Etico è affidato il compito di diffondere la conoscenza e la comprensione del Codice Etico in azienda, monitorare l'effettiva

attivazione dei principi contenuti nel documento, ricevere segnalazioni in merito alle violazioni, intraprendere indagini e attivare sanzioni.

Il Comitato Etico di Forcoop è formato dalla Referente di Parità, dalla Consigliera di Fiducia (figura prevista dalle normative europee, esterna all'agenzia, con esperienza e competenze nel fronteggiare situazioni di molestie e discriminazioni) e da altri due rappresentanti esperti di parità, scelti dal Direttore Agenzia tra i dipendenti.

4.3 Commissione Maternità Paternità

La Commissione Maternità-Paternità accompagna e pianifica l'uscita dal lavoro e il rientro dal congedo della lavoratrice o del lavoratore. Al momento la Commissione è formata dagli stessi membri del Comitato Etico, fatta eccezione per la Consigliera di fiducia.

4.4 Comunicazione e diffusione del Codice Etico

La diffusione del presente Codice Etico avverrà attraverso le seguenti modalità:

- condivisione con tutti i lavoratori e le lavoratrici dell'agenzia, siano essi/e fissi/e o occasionali;
- condivisione attraverso la pubblicazione del Codice Etico sul sito dell'agenzia e nel bilancio annuale;
- formazione di dipendenti e collaboratori/trici in materia di pari opportunità, al fine di ridurre al minimo comportamenti discriminatori legati a genere, etnia, età, orientamento sessuale, disabilità, convinzioni politiche e religiose.

4.5 Monitoraggio applicazione

Tutti i destinatari del Codice sono tenuti a comunicare direttamente situazioni, fatti, atti che si pongano in violazione delle disposizioni del Codice Etico al Comitato Etico e all'Organismo di Vigilanza, al quale è affidato il compito di ricevere le segnalazioni, intraprendere le indagini e attivare sanzioni.

5. Non conformità e azioni correttive interne

La violazione e l'inosservanza dei principi e delle disposizioni del Codice Etico da parte dei/delle dipendenti di Forcoop potrà comportare l'applicazione delle misure sanzionatorie e disciplinari contenute nel Codice Disciplinare adottato dall'agenzia, in coerenza con il Modello Organizzativo.

La violazione e l'inosservanza dei principi e delle disposizioni del Codice Etico da parte dei Collaboratori e delle Collaboratrici di Forcoop costituisce infrazione disciplinare nonché finanche inadempimento delle obbligazioni contrattuali e può comportare anche la risoluzione del contratto.