

|  |                     |                 |
|--|---------------------|-----------------|
|  <b>CONSORZIO<br/>TORINO INFANZIA</b> | <b>Codice Etico</b> | <b>ALL. 1</b>   |
|  |                     | Ed. 5 – 02/2025 |
|  |                     | Pagina 1 di 8   |

# **CONSORZIO TORINO INFANZIA COOPERATIVA SOCIALE O.N.L.U.S.**

Sede Legale in Torino (TO), Corso Lombardia n. 115

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

### **Allegato 1**

#### **Codice Etico**

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

sulla "Responsabilità Amministrativa delle Imprese"

Il presente "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ("Modello") di Consorzio Torino Infanzia Cooperativa Sociale – O.N.L.U.S. è stato redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001.

Esso è stato adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione e sarà efficacemente attuato attraverso la sua progressiva implementazione (ivi compresi gli adeguamenti che si renderanno necessari) da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo e dell'Organismo di Vigilanza.

Il "Modello" rappresenta il riferimento gestionale diretto, atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal Decreto citato, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.

|   |                     |                 |
|---|---------------------|-----------------|
|  | <b>Codice Etico</b> | <b>ALL. 1</b>   |
|   |                     | Ed. 5 – 02/2025 |
|   |                     | Pagina 2 di 8   |

## **PREMESSA**

Il presente Codice Etico esprime i principi, i valori, gli impegni e le responsabilità etiche posti nella conduzione delle attività aziendali dagli amministratori e dai collaboratori di Consorzio Torino Infanzia Cooperativa Sociale – O.N.L.U.S. (di seguito la Società o Consorzio Torino Infanzia), siano essi lavoratori dipendenti o collaboratori esterni.

La decisione di adottare un Codice Etico, da parte della Società, è finalizzata a rappresentare efficacemente le scelte strategiche ed il modello di comportamento, ponendo al centro del proprio agire la trasparenza, la chiarezza e l'esplicitazione dei valori, in modo che tutti i destinatari possano riconoscersi in essi e sentirsi pienamente partecipi e responsabili.

Tutti coloro che lavorano per la Società, senza distinzioni o eccezioni (i Destinatari), sono impegnati ad osservare e a fare osservare tali principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

|   |                     |                 |
|---|---------------------|-----------------|
|  | <b>Codice Etico</b> | <b>ALL. 1</b>   |
|   |                     | Ed. 5 – 02/2025 |
|   |                     | Pagina 3 di 8   |

## I PRINCIPI DI RIFERIMENTO

L'assetto giuridico della Società è quello di una cooperativa sociale onlus.

Consorzio Torino Infanzia si riconosce pienamente nei valori e nei principi del movimento cooperativo.

La Società conforma, pertanto, lo svolgimento della propria azione sociale ed imprenditoriale ai principi che derivano dalla "Dichiarazione di identità cooperativa", approvata dall'Alleanza Cooperativa Internazionale al 31° Congresso di Manchester svoltosi nel 1995, e dalla Costituzione italiana, che pone la cooperazione come elemento fondamentale dello sviluppo economico, sociale e culturale delle persone.

La Società impronta, altresì, la propria azione ai principi di:

### Onestà

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività della Società, le sue iniziative, i suoi rendiconti e le sue comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione aziendale.

Essa si impegna, pertanto, a rispettare tutte le leggi, i codici, le normative, i contratti di lavoro, i regolamenti interni e tutte le prassi generalmente riconosciute.

Nessun obiettivo aziendale può essere perseguito, né realizzato in violazione delle leggi.

### Lealtà e fedeltà

La Società mantiene un rapporto di fiducia e di fedeltà con ciascuno dei suoi dipendenti.

### Imparzialità

Nello svolgimento di tutti i rapporti interni ed esterni è vietata ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei propri interlocutori.

### Centralità della persona e sicurezza

La Società promuove il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona e il rispetto della sfera di relazione con gli altri.

### Responsabilità verso la collettività

La Società si pone obiettivi di attenzione nei confronti del proprio capitale umano, della salvaguardia della salute e della correttezza nei rapporti con i propri interlocutori, economici, sociali ed istituzionali, che non siano meramente improntati al rispetto degli obblighi di legge, ma ne consentano il superamento, in piena applicazione di una visione dell'attività economica finalizzata non solo al risultato d'esercizio, ma a rappresentare un momento di sviluppo e crescita sociale.

## REGOLE DI COMPORTAMENTO

|  |                     |                 |
|--|---------------------|-----------------|
|  | <b>Codice Etico</b> | <b>ALL. 1</b>   |
|  |                     | Ed. 5 – 02/2025 |
|  |                     | Pagina 4 di 8   |

La Società orienta le proprie scelte strategiche e le proprie attività contrattuali ed imprenditoriali al rispetto dei principi indicati.

Tutte le attività della Società sono svolte nell'osservanza della legge e delle normative in vigore nei paesi in cui opera, nonché delle norme interne, in un quadro di concorrenza leale, onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi dei clienti, soci, dipendenti, partner commerciali e finanziari e delle collettività in cui la Società è presente con le proprie attività.

La Società rispetta le aspettative legittime dei propri interlocutori, ovvero quei soggetti che hanno con la Società stessa relazioni significative e i cui interessi sono a vario titolo coinvolti nella sua attività in modo coerente con la propria missione.

Rientrano in tale contesto in primo luogo i lavoratori dipendenti, i collaboratori esterni, i clienti, i fornitori e i partner economici, ed, in senso allargato, tutti i singoli o gruppi, nonché le organizzazioni e istituzioni che li rappresentano, i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività della Società per le relazioni che intrattengono con essa: le comunità locali e nazionali, le associazioni, le generazioni future.

#### L'attenzione per i lavoratori

La Società svolge le proprie attività nel pieno rispetto della legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro, impegnandosi a preservare l'integrità fisica e morale della persona.

I rapporti con i dipendenti sono improntati ai principi di una civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone.

In particolare, non sono tollerate discriminazioni, violenze psicologiche o ritorsioni per ragioni di nazionalità, di credo religioso, di appartenenza politica e sindacale, di lingua e di sesso.

Non sono ammesse molestie o comportamenti aventi connotazione sessuale che possono offendere la dignità o turbare la sensibilità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro.

Nello svolgimento delle attività di reclutamento e selezione, la valutazione dei candidati è effettuata in base alla corrispondenza dei loro profili rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali, nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, in applicazione della normativa vigente, del contratto collettivo di lavoro e dei regolamenti aziendali; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare.

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

La Società è pienamente consapevole dell'importanza di garantire la più completa sicurezza negli ambienti di lavoro.

Per questo promuove e diffonde una cultura della sicurezza, sviluppando tra i propri soci, dipendenti e collaboratori la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e mettendo in atto una serie di azioni, soprattutto preventive, per salvaguardare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale.

|   |                     |                 |
|---|---------------------|-----------------|
|  | <b>Codice Etico</b> | <b>ALL. 1</b>   |
|   |                     | Ed. 5 – 02/2025 |
|   |                     | Pagina 5 di 8   |

All'interno della Società sono assegnate specifiche responsabilità della gestione degli aspetti connessi alla salute e sicurezza, con l'obiettivo di applicare un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza, che comprenda adeguati momenti formativi e di comunicazione, un continuo aggiornamento delle metodologie e dei sistemi alla luce delle migliori tecnologie disponibili, un'analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere.

#### La soddisfazione dei clienti

Obiettivo prioritario dell'attività della Società è rappresentato dalla piena soddisfazione delle aspettative e dei bisogni dei propri clienti, anche al fine di consolidare un rapporto ispirato ai generali valori di correttezza, onestà, efficienza e professionalità.

La Società è attivamente impegnata nel mantenimento di elevati standard di qualità dei prodotti e dei servizi forniti, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza, anche attraverso un costante monitoraggio dei bisogni dei clienti.

Tutte le offerte, i contratti e le comunicazioni devono essere chiari, semplici, complete e conformi alle normative vigenti in modo da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del Cliente.

La condotta verso i clienti è caratterizzata da disponibilità, rispetto e cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

#### I rapporti con i fornitori

La Società richiede ai propri fornitori, ai propri consulenti e ai propri collaboratori il rispetto di principi etici corrispondenti ai propri, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per la nascita o la continuazione di un rapporto di collaborazione.

I processi di approvvigionamento di beni e servizi sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore, alla tutela della concorrenza, alla lealtà e all'imparzialità.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono basate sulla valutazione obiettiva della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato.

#### Le relazioni con la Pubblica Amministrazione

Nel pieno rispetto dei ruoli e delle rispettive funzioni, la Società mantiene relazioni e rapporti con la Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali o soggetti incaricati di un pubblico servizio. L'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate.

È vietato a qualsiasi Destinatario del presente Codice promettere od offrire a Pubblici Ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio, dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, pagamenti, beni o altre utilità per promuovere e favorire i propri interessi e trarne vantaggio.

|   |                     |                 |
|---|---------------------|-----------------|
|  | <b>Codice Etico</b> | <b>ALL. 1</b>   |
|   |                     | Ed. 5 – 02/2025 |
|   |                     | Pagina 6 di 8   |

La Società inoltre vieta qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici o incaricati di pubblico servizio, anche attraverso interposta persona, tali da potere influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società, salvo che si configurino di modico valore, tale da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti e di non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

Nello svolgimento di rapporti con la Pubblica Amministrazione, la condotta dei Destinatari deve rispettare tassativamente le norme di legge e le prassi della corretta pratica commerciale.

In particolare è vietato cercare di influenzare le decisioni della controparte attraverso la promessa, a pubblici funzionari impegnati nella trattativa, di vantaggi, favori, regalie, opportunità commerciali o di lavoro personali o nei confronti di familiari.

### La tutela dell'ambiente

Nella consapevolezza che l'ambiente rappresenterà sempre più in futuro, un aspetto chiave nello sviluppo del benessere della comunità e quindi anche un vantaggio competitivo, in un mercato sempre più allargato ed esigente nel campo della qualità e dei comportamenti, la Società, nell'ambito delle proprie attività, è impegnata a rispettare la normativa in materia di tutela e protezione ambientale, promuovendo una conduzione delle proprie attività incentrata sul corretto utilizzo delle risorse e sul rispetto dell'ambiente.

### Organismo di Vigilanza e Whistleblowing

La Società ha nominato l'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01, che svolgerà un'attività di controllo sull'effettiva attuazione, sull'adeguatezza, l'efficacia e la idoneità del Modello Organizzativo.

Qualora un soggetto tenuto al rispetto del Modello e del presente Codice Etico venga a conoscenza di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, o di violazioni, anche potenziali, del Modello e del Codice Etico, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, deve, a tutela dell'integrità della Società, farne tempestiva segnalazione circostanziata, all'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione deve essere circostanziata e deve contenere elementi di fatto precisi e concordanti.

In particolare, dovrà contenere:

- generalità del segnalante, dati di contatto, profilo ed inquadramento;
- descrizione esaustiva, indicando i soggetti coinvolti;
- se noti, indicazione dei nomi di eventuali testimoni;
- luogo, data e ora dei fatti denunciati;
- ogni altra informazione che si ritenga necessaria

Potranno essere utilizzate alternativamente o cumulativamente i seguenti canali di comunicazione:

- trasmissione attraverso posta elettronica all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza: [odv@torinoinfanzia.it](mailto:odv@torinoinfanzia.it)

|   |                     |                 |
|---|---------------------|-----------------|
|  | <b>Codice Etico</b> | <b>ALL. 1</b>   |
|   |                     | Ed. 5 – 02/2025 |
|   |                     | Pagina 7 di 8   |

È opportuno, al fine di mantenere un elevato livello di anonimato, di non utilizzare l'indirizzo di posta elettronica aziendale, quanto semmai un indirizzo di posta elettronica privato.

L'utilizzo di tale canale di comunicazione fa sì che l'identità del segnalante sia nota solo ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

- trasmissione di segnalazione cartacea o su supporto informatico attraverso la consegna a mani ad un componente dell'Organismo di Vigilanza, previo appuntamento. La segnalazione cartacea può inoltre essere consegnata all'OdV tramite le apposite cassette postali dislocate in vari luoghi della società, la cui apertura è consentita al solo OdV.

Torino Infanzia ha sviluppato uno specifico canale di segnalazione, che prevede l'utilizzo di una piattaforma autonoma ed indipendente al fine di garantire la massima tutela e riservatezza dell'autore e dell'oggetto delle segnalazioni.

La procedura permette ai collaboratori, consulenti, fornitori e ogni altro soggetto che abbia rapporti con la società di inviare, eventualmente anche in forma anonima, segnalazioni su violazioni di norme di leggi, procedure e politiche aziendali.

La procedura risponde alla normativa in materia (D.lgs. 24/2023 in Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023 recepita in Italia la Direttiva europea 2019/193), che prevede l'obbligo per le società di dotarsi di canali ufficiali per la raccolta di segnalazioni relative a comportamenti che costituiscano reati o violazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs.231/01.

Le segnalazioni vengono inviate all'organismo di vigilanza della società, che provvederà alla relativa gestione. In tutte le fasi è garantita la riservatezza delle informazioni e la tutela dell'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte.

Tutti i dettagli operativi per l'accesso a tale piattaforma sono specificati nel sito internet della Cooperativa nell'apposita sezione "organismo di vigilanza – segnala".

In ogni caso, l'OdV si adopera affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, assicurando, quindi, la adeguata riservatezza di tali soggetti.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti di soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

|   |                     |                 |
|---|---------------------|-----------------|
|  | <b>Codice Etico</b> | <b>ALL. 1</b>   |
|   |                     | Ed. 5 – 02/2025 |
|   |                     | Pagina 8 di 8   |

### Sanzioni

Le disposizioni del presente Codice Etico sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale, nonché dai soggetti aventi relazioni d'affari con la Società. La violazione dei principi e dei comportamenti indicati nel Codice Etico compromette il rapporto fiduciario tra Torino Infanzia e gli autori della violazione, siano essi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori.

Le violazioni saranno perseguite nei seguenti termini:

- per quanto concerne i dipendenti, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale, nei casi in cui le condotte costituiscano reato. In particolare, le sanzioni saranno conformi alle regole ed alle logiche del CCNL applicabile e allo Statuto dei Lavoratori, così come previsto dal Sistema Disciplinare allegato al Modello Organizzativo adottato.
- per quanto riguarda consulenti, collaboratori, clienti e fornitori, verranno attivate modalità specifiche di risoluzione del rapporto contrattuale.

E' fatto inoltre salvo l'eventuale risarcimento dei danni, di cui la Società dovesse soffrire per effetto della violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, delle prescrizioni contenute nel codice etico.

### **NORME CONCLUSIVE**

Il presente Codice Etico è messo a disposizione in conformità alle norme applicabili ed è inoltre consultabile nei siti internet e intranet della Società.

Il Codice Etico della Società fornisce a tutti i destinatari e gli interlocutori che entrano in contatto con la Società medesima informazioni di carattere generale sull'impegno della stessa nello svolgimento della propria attività e non intende sostituirsi alle disposizioni normative vigenti ed allo Statuto Sociale, ma porsi come riferimento per un aperto e leale confronto con i propri destinatari ed interlocutori.