



COOPERATIVA DI ABITAZIONE DAL 1970

ALLEGATO 1

Rev. N° 2

Data: 28/11/2025

CODICE ETICO di PARMA 80 Società Cooperativa



COOPERATIVA DI ABITAZIONE DAL 1970

1. INTRODUZIONE

Parma 80 è una cooperativa di abitazione, ossia una società cooperativa, a responsabilità limitata, costituita e formata da Soci che realizzano immobili da assegnare a sé stessi in proprietà individuale od in godimento alle migliori condizioni, finanziandone la costruzione, in tutto o in parte, con i propri risparmi.

I valori che ispirano la gestione di Parma 80 si articolano in:

- **SOSTENIBILITA'**

Tutela dell'ambiente significa per Parma 80 progettare e realizzare immobili con attenzione alle scelte architettoniche, ai materiali impiegati ed alle loro prestazioni per il futuro di tutti e, oltremodo, per l'ambiente.

La sostenibilità come principio cardine dell'attività Parma 80 si estende inoltre, ormai da anni, in termini economico finanziari alla convenienza degli investimenti e alle condizioni particolarmente vantaggiose che la cooperativa è in grado di mettere a disposizione dei suoi Soci Assegnatari: in questo modo si può consentire loro un accesso alla casa veramente, oltre che possibile, sostenibile.

- **QUALITA' AL GIUSTO PREZZO**

Parma 80 si impegna a fornire un equilibrio perfetto tra qualità e prezzo nella fornitura dei suoi servizi immobiliari; crede fermamente che gli inquilini meritino una casa confortevole e sicura ad un prezzo accessibile. Per raggiungere questo obiettivo, Parma 80 lavora costantemente per migliorare la qualità dei propri immobili, utilizzando solo materiali di alta qualità e assicurando che ogni unità venga mantenuta e controllata regolarmente. Allo stesso tempo, Parma 80 si impegna a mantenere prezzi competitivi, grazie ad un'efficace gestione delle risorse e alla collaborazione con i propri fornitori. La filosofia di qualità al giusto prezzo permette a Parma 80 di offrire ai propri inquilini il massimo valore per i loro soldi, mantenendo al contempo un equilibrio sostenibile per la cooperativa.

- **ATTENZIONE AL TERRITORIO**

Parma 80 è fortemente impegnata nella salvaguardia e nella promozione del territorio in cui opera. Parma 80 è consapevole del fatto che la qualità dell'ambiente in cui tutti viviamo ha un impatto diretto sulla qualità della vita e sulla salute della comunità. Pertanto, Parma 80 si impegna a lavorare in stretta collaborazione con le autorità locali e le organizzazioni comunitarie per promuovere pratiche sostenibili e per proteggere l'ambiente.

Parma 80 incoraggia l'utilizzo di fonti rinnovabili di energia, promuove lo sviluppo di spazi verdi e parchi, e sostiene progetti per la conservazione della biodiversità. Inoltre, Parma 80 cerca di minimizzare gli impatti negativi sull'ambiente attraverso la scelta di materiali eco-compatibili e l'adozione di pratiche di costruzione sostenibili.

L'attenzione di Parma 80 al territorio le permette di creare un ambiente confortevole e salubre per tutti i propri inquilini, e contribuisce a preservare le risorse naturali per le generazioni future.

- **ATTENZIONE AGLI ANIMALI**

Parma 80 riconosce l'importanza della convivenza armoniosa con gli animali e, per questo motivo, presta particolare attenzione alle esigenze degli amici a quattro zampe.

- **ATTENZIONE ALLE PERSONE**

Parma 80 assume l'impegno a realizzare alloggi per tutti: efficienti, economici e che migliorino la qualità di vita dei residenti.

Parma 80 pone infatti, la responsabilità sociale al centro dei propri progetti:

la responsabilità sociale è uno degli indicatori fondamentali di un'architettura sostenibile che si esplicita in: sostenibilità dei materiali, alloggi per tutti, miglioramento della qualità di vita.

L'efficienza, il comfort, l'innovazione e l'accessibilità economica, sono i cardini su cui costruire alloggi sostenibili.

I Soci di Parma 80 non sono clienti, ma sono l'entità stessa che compone la cooperativa e, quindi, il suo patrimonio più importante.

- **INNOVAZIONE**

Per l'ottenimento degli obiettivi di sostenibilità nel rispetto del territorio, dell'ambiente e delle persone che caratterizzano i propri interventi, Parma 80 ha sempre posto estrema attenzione all'innovazione del settore delle costruzioni in termini di progettazione, di scelta dei materiali e degli impianti:

Innovare significa anche creare prodotti moderni per riuscire a garantire nel tempo la convenienza degli investimenti propri e dei propri Soci.

Parma 80 vuole pertanto garantire, tramite la propria struttura e la propria organizzazione, i migliori standard qualitativi e di sostenibilità, in termini di affidabilità e di rispetto delle leggi e delle normative.

Per questa ragione e con tale obiettivo, adotta il presente Codice Etico nella consapevolezza che i comportamenti assunti all'interno dell'organizzazione devono essere improntati a precisi principi etici.

2. L'ADOZIONE DEL CODICE ETICO E I SUOI DESTINATARI

Il presente Codice Etico è lo strumento predisposto da Parma 80 per definire i principi comportamentali e i valori etici che la stessa riconosce, accetta, condivide e applica e l'insieme di responsabilità che la stessa, nonché i suoi collaboratori a vario titolo, assumono nei rapporti interni ed esterni.

Tali principi etici fissano le regole che devono caratterizzare i rapporti che i Destinatari di tali precetti intrattengono con le persone, l'ambiente, la società, gli oggetti, definendo una relazione che vuole definirsi affermativa: improntata al rispetto, alla cura, alla solidarietà, alla sostenibilità e all'accrescimento delle proprie capacità e dei propri talenti, tenendo a mente: i valori di Sostenibilità, Qualità al giusto prezzo, Attenzione al territorio, Attenzione agli animali, Attenzione alle persone, Innovazione, sopra richiamati.

I principi generali del presente Codice Etico fanno riferimento innanzitutto ai predetti valori, oltre che alla Costituzione italiana, riconoscendo l'imprescindibile riferimento valoriale di quest'ultima quale catalogo dei beni giuridici fondamentali alla tutela dei quali, tramite l'analisi e la gestione del rischio-reato, è improntato il Modello Organizzativo e Gestionale adottato dalla Cooperativa.

Il Codice Etico costituisce il documento che deve essere conosciuto e rispettato da tutti i soci, gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, le imprese ospitanti che, a qualsiasi titolo, operano relazionandosi a vario titolo con Parma 80.

Il Codice Etico rappresenta, inoltre, un elemento indispensabile al fine di prevenire una eventuale responsabilità da reato in capo alla Cooperativa, e costituisce parte integrante e sostanziale del Modello Organizzativo e Gestionale adottato dalla stessa ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico è diretto ad una molteplicità di Destinatari:

- a) ai soci
- b) agli organi della Cooperativa ed ai loro componenti;
- c) al personale, con qualifica di dipendente o di dirigente, ai prestatori di lavoro, anche temporaneo, senza alcuna eccezione e a qualunque titolo;
- d) ai fornitori, ai consulenti, ai collaboratori a qualunque titolo, ai procuratori ed a qualsiasi altro soggetto, anche esterno, che possa agire in nome e per conto della Cooperativa;
- e) alle imprese ospitanti i progetti lavorativi, sociali ed assistenziali.

L'osservanza dei contenuti del Codice Etico da parte di tutti coloro che si relazionano con Parma 80 è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Cooperativa.

Ogni Destinatario è tenuto a conoscere il Codice Etico, ad apprenderne i contenuti e a rispettarne i precetti secondo le modalità di seguito previste, nonché a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalarne per quanto di competenza violazioni e inosservanze.

Parma 80 si impegna a diffondere e a promuovere la conoscenza del Codice Etico da parte di tutti coloro che operano per e con la stessa, assicurando che venga consegnato e messo a disposizione di tutti i Destinatari, anche attraverso la diffusione in modalità informatiche, vigilando sull'osservanza e predisponendo adeguati strumenti di informazione e controllo.

Per quanto riguarda i soggetti esterni destinatari del presente Codice, la Cooperativa si impegna ad introdurre clausole contrattuali e/o ad ottenere dichiarazioni sottoscritte che formalizzino la presa visione, l'adesione ed il preciso impegno a rispettare i principi comportamentali qui previsti.

3. PRINCIPI E REGOLE DI CONDOTTA

3.1 Principi generali

I principi di seguito elencati sono ritenuti fondamentali, per cui Parma 80 si impegna a rispettarli nei confronti di chiunque. D'altra parte, la Cooperativa pretende che tali principi vengano rispettati da tutti i soggetti, interni ed esterni, che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con Parma 80.

Parma 80 opera nel rigoroso rispetto della legge e si adopera affinché tutto il personale agisca in tale senso: le persone devono tenere un comportamento conforme alla legge, quali che siano il contesto e le attività svolte ed i Paesi in cui esse eventualmente operano. Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la Cooperativa.

Parma 80 ritiene che l'onestà e la correttezza siano valori primari che devono essere perseguiti da tutti coloro che lavorano o collaborano con la Cooperativa.

3.2 Legalità

Parma 80 crede nel totale rispetto di ogni legge, regolamento e normativa vigente e si impegna a garantire l'onestà, la correttezza, la trasparenza e l'integrità nella conduzione quotidiana delle proprie attività.

In particolare, i principi comportamentali riportati nel presente Codice Etico si declinano alla luce delle seguenti norme costituzionali, sinteticamente riportate, e alla luce delle medesime devono essere interpretati e messi in pratica:

- Riconoscendo i diritti inviolabili dell'uomo, e accettando i doveri di solidarietà politica economica e sociale (Art. 2 Cost.);
- Riconoscendo l'uguaglianza formale e sostanziale di tutti gli uomini, con l'impegno a contrastare gli ostacoli di ordine economico e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione del Paese (Art. 3 Cost.);
- Promuovendo lo sviluppo della cultura e della ricerca scientifica e tecnica (Art. 9 Cost.);
- Tutelando la salute (Art. 32 Cost.);
- Tutelando il lavoro e curando la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori (Art. 35 Cost.);
- Assicurando condizioni di lavoro che consentano un'esistenza libera e dignitosa ai lavoratori e alle loro famiglie (Art. 36 Cost.);
- Assicurando gli stessi diritti alle donne lavoratrici, a parità di condizioni con i colleghi uomini (Art. 37 Cost.);
- Riconoscendo la libertà dell'iniziativa economica, ma nel limite che essa sia svolta in armonia con l'utilità sociale e senza arrecare danno alla libertà, alla salute, all'ambiente, alla sicurezza e alla dignità delle persone (Art. 41 Cost.);
- Riconoscendo che tutti sono tenuti a concorrere alle spese pubbliche in ragione della propria capacità contributiva, secondo criteri di progressività (Art. 53 Cost.);
- Riconoscendo il ruolo fondamentale svolto dai Pubblici Funzionari, quali servitori della Nazione, impegnandosi a non interferire nel mandato loro affidato di adempiere alle proprie funzioni con disciplina e onore (Artt. 54, 98 Cost.).

3.3 Tutela della persona e della dignità umana

Parma 80 ritiene che le risorse umane siano un patrimonio indispensabile per la crescita e lo sviluppo della Cooperativa.

La relazione tra individui deve essere caratterizzata dal riconoscimento delle capacità di ciascuno e dal loro reciproco potenziamento, oltre che dalla cura verso le differenze e le vulnerabilità altrui.

Per questa ragione, la Cooperativa pone la massima attenzione alla tutela della persona e della sua dignità, rispettando i suoi diritti fondamentali e impegnandosi a non porre in essere alcun comportamento discriminatorio per ragioni di carattere razziale, etnico, politico, religioso, sindacale, di lingua o di sesso, nel rispetto di quanto previsto dalla Costituzione Italiana.

La Cooperativa rifiuta e condanna qualsiasi comportamento che possa offendere la dignità umana e vieta inoltre qualsiasi condotta che possa integrare, o anche solo favorire, lo sfruttamento del lavoro.

Di conseguenza, chi rappresenta direttamente o indirettamente la Cooperativa deve avere sempre una condotta rispettosa delle persone con le quali viene in contatto per conto della stessa, trattando chiunque equamente e con dignità.

Coerentemente, la Cooperativa collabora esclusivamente con soggetti terzi che condividano i medesimi principi e valori e che si impegnino al pieno rispetto della persona, della dignità umana e delle garanzie primarie di ogni lavoratore, con particolare riferimento al rispetto della normativa in materia di sicurezza, in materia giuslavoristica e di immigrazione nell'ipotesi di impiego di personale straniero.

3.4 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

La Cooperativa ritiene che la corruzione e altri reati contro l'imparzialità della Pubblica Amministrazione siano da combattere con comportamenti virtuosi, vincolanti per chiunque collabori con la stessa.

In ogni relazione con la Pubblica Amministrazione sono fondamentali il rispetto della legge, delle normative, dei regolamenti e delle direttive che regolano i suddetti rapporti.

Pertanto, i rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere gestiti dai Destinatari con la massima trasparenza e correttezza possibile.

Si precisa che per Pubblica Amministrazione si intendono, a titolo esemplificativo, non solo gli Enti locali quali la Regione Emilia-Romagna, ma anche i Ministeri, l'Agenzia delle Entrate, l'AUSL, l'Ispettorato del Lavoro, ovvero Authority come il Garante per la Protezione dei Dati Personali.

Per questo, la Cooperativa prevede che ogni rapporto con la Pubblica Amministrazione debba essere intrattenuto esclusivamente dai soggetti che la Cooperativa ha all'uopo espressamente incaricato, i quali devono rispettare, nell'espletamento della propria attività, i principi di onestà e integrità, senza porre in essere alcun comportamento, quale l'offerta di denaro o di altre utilità, anche su sollecitazione, finalizzato ad influenzare illegittimamente le decisioni o l'imparzialità della Pubblica Amministrazione e idoneo a compromettere l'integrità e la reputazione della Cooperativa. Qualora un soggetto legato a Parma 80 riceva, da parte di un componente della Pubblica Amministrazione, richieste esplicite o pressioni indebite, deve informare immediatamente il soggetto cui sia tenuto a riferire in relazione alla propria funzione per l'adozione delle opportune iniziative, o in alternativa l'Organismo di Vigilanza, per godere delle tutele e delle protezioni previste dal D. Lgs. 24/2023, avvalendosi del canale di segnalazione interna previsto in ambito di Whistleblowing.

È, inoltre, vietato sfruttare o vantare relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, per far dare o promettere indebitamente, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

La Cooperativa vieta, inoltre, il ricorso o la presentazione di istanze o richieste alla Pubblica Amministrazione, ovvero la produzione di documenti, contenenti dichiarazioni non veritiere, alterate, falsificate o incomplete, aventi il fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti, ovvero di ottenere indebitamente concessioni, autorizzazioni, licenze o altre concessioni amministrative.

È vietato, infine, utilizzare eventuali contributi, agevolazioni o finanziamenti per scopi diversi per quelli per i quali sono stati ottenuti.

La Cooperativa si astiene inoltre dall'assumere, alle proprie dipendenze o in qualità di consulenti, ex impiegati della Pubblica Amministrazione che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti della Cooperativa, nei tre anni precedenti.

3.5 Iniziative liberali e sponsorizzazioni

La Cooperativa, nel rispetto dei principi del presente Codice Etico, delle normative vigenti e dei valori di responsabilità sociale d'impresa, può destinare risorse economiche a favore di enti, associazioni, fondazioni e iniziative che perseguano finalità di utilità sociale e collettiva e che presentino domanda di candidatura.

Gli enti e le iniziative meritevoli devono operare in ambiti coerenti con i valori della Cooperativa e riguardare i temi di inclusione sociale, educazione, cultura, ambiente, sport, salute, arte.

Le candidature possono essere raccolte attraverso:

- proposte interne promosse da parte dei soci, dipendenti o organi sociali, inviate a mezzo di posta elettronica al Presidente della Cooperativa o, per quanto riguarda le proposte promosse dai componenti del CdA, anche rappresentate in occasione delle riunioni dell'organo amministrativo;
- proposte esterne promosse da parte di enti interessati, inviate a mezzo di posta elettronica al Presidente della Cooperativa.

Ogni candidatura deve essere corredata da una descrizione dell'ente beneficiario e, qualora la candidatura abbia lo scopo di finanziare una iniziativa specifica, la descrizione dell'iniziativa specifica oggetto di sponsorizzazione.

Il Consiglio di Amministrazione, in occasione della discussione sul bilancio di esercizio previsionale, stabilisce l'ammontare massimo e complessivo delle somme destinabili a donazioni liberali e sponsorizzazioni nell'esercizio, tenendo conto dei risultati economici, della sostenibilità finanziaria e della coerenza con gli obiettivi strategici e valoriali della Cooperativa.

Le proposte ricevute vengono esaminate dal Consiglio di Amministrazione nella medesima seduta. Il Consiglio di Amministrazione approva con delibera l'elenco delle proposte giudicate meritevoli di ricevere la liberalità, determinando tra le stesse la ripartizione delle risorse dell'ammontare massimo complessivo, stabilendo la somma riconosciuta a ciascuna sulla base di equità, trasparenza, qualità e coerenza con le finalità istituzionali della Cooperativa; altresì sono motivate le esclusioni di eventuali proposte.

In ogni caso, la somma destinata alla proposta maggiormente finanziata non può essere superiore alla metà dell'ammontare massimo e complessivo delle somme destinabili, come deliberate dal Consiglio di Amministrazione in occasione della discussione sul bilancio di esercizio previsionale.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di non impiegare completamente l'ammontare annuale massimo e complessivo stabilito, e quindi di impiegarne solo parte.

Le erogazioni sono formalizzate e documentate, anche dal punto di vista amministrativo-contabile ed elargite con modalità di pagamento tracciabili, con indicazione del beneficiario, dell'importo e della finalità perseguita, in modo da consentire verifiche successive.

In caso erogazioni vincolate a finalità specifiche, la Cooperativa, tramite la funzione amministrativa, cura successivamente all'erogazione la raccolta di evidenze presso il beneficiario sull'effettivo utilizzo delle risorse beneficate, in conformità alle finalità dichiarate.

Nella selezione delle proposte, il Consiglio di Amministrazione presta particolare attenzione a possibili conflitti di interesse dei consiglieri (quali, a mero titolo di esempio, rapporti professionali,

famigliari o di parentela con i beneficiari o con persone legate agli enti beneficiari). In tali casi, il soggetto interessato cui sia nota la situazione di conflitto di interesse è tenuto a comunicare nel corso della seduta la circostanza al Consiglio di Amministrazione e ad astenersi da ogni decisione sul processo di valutazione della proposta. I consiglieri si astengono inoltre nelle deliberazioni che riguardano la valutazione di candidature promosse internamente dai medesimi.

In casi motivati di necessità e urgenza (ad esempio, in caso di erogazioni liberali o sponsorizzazioni proposte tempestivamente in conseguenza di eventi calamitosi imprevedibili, quali a titolo di esempio alluvioni, terremoti, eruzioni, frane o incendi, epidemie), ricevuta la candidatura, è facoltà del Consiglio di Amministrazione deliberare al di fuori delle tempistiche e delle modalità ordinarie disciplinate nel presente paragrafo, anche disponendo oltre la provvista dell'ammontare annuale massimo stabilito, salvo il rispetto della disciplina dettata per la gestione del conflitto di interessi, e tenuto in ogni caso conto dei risultati economici, della sostenibilità finanziaria e della coerenza con gli obiettivi strategici e valoriali della Cooperativa.

Anche in assenza di ragioni di necessità e urgenza, il Consiglio di Amministrazione ha in ogni caso facoltà di deliberare, all'unanimità dei votanti, erogazioni liberali o sponsorizzazioni al di fuori delle tempistiche e delle modalità ordinarie disciplinate nel presente paragrafo, anche disponendo oltre la provvista dell'ammontare annuale massimo stabilito, salvo il rispetto della disciplina dettata per la gestione del conflitto di interessi, e tenuto in ogni caso conto dei risultati economici, della sostenibilità finanziaria e della coerenza con gli obiettivi strategici e valoriali della Cooperativa.

3.6 Regalie e benefici

È vietato accettare o ricevere qualunque dono o altro omaggio che abbia un valore monetario più che simbolico, da parte di fornitori, clienti o altre entità con cui è in corso un rapporto professionale.

Omaggi o regalie possono essere effettuati esclusivamente dal personale espressamente autorizzato da Parma 80 e non devono in nessun modo eccedere le normali prassi.

In particolare, eventuali omaggi non possono superare il limite di valore di euro 150,00 ed in caso di dubbi occorre sempre avvertire il proprio superiore gerarchico.

In ogni caso, la Cooperativa vieta espressamente l'offerta di omaggi o regalie ad esponenti della Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali, soggetti incaricati di pubblico servizio o pubblici funzionari o a loro familiari, nella misura in cui gli stessi possano influenzarne l'indipendenza di giudizio allo scopo di ottenere trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o vantaggi di vario genere.

Per omaggio o regalia si intende qualsiasi tipo di beneficio: non solo beni, ma anche, ad esempio, partecipazione gratuita a convegni o promessa di un'offerta di lavoro.

Quanto sopra non deve essere eluso ricorrendo a terzi.

È inoltre vietato effettuare, promettere, sollecitare o accettare, per sé o per altri, raccomandazioni o segnalazioni che possano recare indebiti vantaggi per sé o per l'ente, oppure pregiudizio per la Cooperativa o per terzi.

Qualora una persona della Cooperativa riceva, da parte di un componente della Pubblica Amministrazione, richieste esplicite o pressioni indebite, deve informare immediatamente il proprio superiore gerarchico o il soggetto cui sia tenuto a riferire per l'adozione delle opportune iniziative, o in alternativa l'Organismo di Vigilanza, per godere delle tutele e delle protezioni

previste dal D. Lgs. 24/2023, avvalendosi del canale di segnalazione interna previsto in ambito di Whistleblowing.

3.7 Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

La tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori, dei collaboratori, dei dipendenti e dell'ambiente di lavoro sono valori fondamentali per Parma 80, rispetto ai quali la stessa dedica la massima priorità in termini di tempo e risorse, sia economiche che umane.

La Cooperativa si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, del rispetto della normativa vigente e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti, gli amministratori, i soci, i fornitori, i soggetti ospitanti e i collaboratori a vario titolo.

Per farlo, occorre che l'organizzazione aziendale veda nella relazione quotidiana tra persone e tra persone e cose una dinamica particolare, che comporta cambiamenti che richiedono massima attenzione. Per esempio, i lavoratori possono attraversare stati di difficoltà momentanea con vulnerabilità che solo un'attenta relazione permette di riconoscere ai fini della tutela della sicurezza.

La Cooperativa garantisce il rispetto delle normative in materia di sicurezza e assicura che tutti gli incarichi attribuiti a fornitori, consulenti esterni o ai singoli responsabili aziendali siano conferiti in base a comprovate e adeguate competenze ed esperienze maturate in materia.

La Cooperativa assicura inoltre di collaborare esclusivamente con imprese che offrano elevanti standard di prevenzione degli infortuni.

In generale, Parma 80 collabora quindi esclusivamente con soggetti che diano idonee garanzie sul pieno rispetto della normativa in materia di sicurezza.

3.8 Tutela dell'ambiente

La tutela dell'ambiente richiede consapevolezza della relazione radicale che ci lega alla natura, da considerarsi non solo quale habitat ma anche quale insieme di elementi che vantano diritti nei confronti dell'essere umano.

La natura, come l'essere umano, è vulnerabile e richiede riconoscimento e cura.

Parma 80 rispetta l'ambiente che la circonda e per questo motivo assicura l'applicazione di tutte le normative vigenti poste a tutela dell'ambiente ove applicabili.

Eventuali fornitori di lavori o servizi in appalto o subappalto devono in particolare rispettare, per quanto di loro competenza, i dettami in materia ambientale previsti dal D.Lgs. 152/2006 e dal Codice penale, oltre alle prescrizioni previste dalle eventuali autorizzazioni ambientali.

3.9 Tutela del patrimonio culturale e paesaggistico

Parma 80 ritiene che i beni culturali e paesaggistici siano un patrimonio indispensabile per la crescita e lo sviluppo della società, da riconoscere, proteggere e conservare affinché possa essere offerto alla conoscenza e al godimento della collettività.

In virtù di tale principio, i Destinatari devono garantire nello svolgimento della propria attività il rispetto e la tutela dei beni culturali e paesaggistici. _____

3.10 Tutela del patrimonio sociale e utilizzo dei beni aziendali

Le risorse disponibili devono essere impiegate, nel rispetto delle leggi vigenti e dello Statuto, per accrescere e rafforzare il patrimonio sociale.

Per le obbligazioni sociali risponde soltanto la Cooperativa con il suo patrimonio e conseguentemente i soci nel limite delle quote e/o azioni sottoscritte. Le somme che eventualmente i soci, oltre al capitale sociale, versano alla Cooperativa o che questa trattiene sono conferite esclusivamente per il conseguimento dell'oggetto sociale.

Ogni persona è tenuta ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni persona deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni che le sono stati affidati,
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali, che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della Cooperativa,
- custodire adeguatamente le risorse a lei affidate.

3.11 Gestione dei flussi finanziari, delle operazioni societarie e degli adempimenti fiscali-tributari

Parma 80 assicura la liceità, correttezza e veridicità di ogni operazione contabile, ponendo in essere condotte regolarmente documentate e verificabili, nel rispetto dei principi di trasparenza, segregazione di ruoli, tracciabilità. La Cooperativa garantisce il rispetto dei principi di condotta specifici per contrastare i fenomeni di riciclaggio, nonché di auto riciclaggio e di tutte le normative e gli adempimenti previsti in materia societaria, amministrativa, finanziaria, fiscale e tributaria.

La Cooperativa garantisce, altresì, il rispetto di tutte le normative e di tutti gli adempimenti previsti in ambito fiscale e tributario, monitorando gli aggiornamenti normativi e gestendo tutti i processi connessi con il massimo rigore e con assoluta trasparenza.

Parma 80 riconosce, infatti, nella fiscalità uno strumento che permette di diffondere opportunità di welfare e assistenza a favore di soggetti svantaggiati: pagare tasse e contributi significa riconoscere la relazione che lega la Cooperativa alla comunità.

Tutti i Destinatari del Codice Etico devono garantire per quanto di loro competenza la veridicità dei dati contabili forniti e/o elaborati e la loro completezza, conservando e fornendo a richiesta le opportune evidenze formali per consentire la verifica dei suddetti dati e delle relative operazioni.

Tutti i Destinatari sono, inoltre, tenuti a collaborare affinché i dati di gestione di loro competenza siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Chiunque venga a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze delle registrazioni contabili o della documentazione di supporto, deve darne immediata comunicazione al proprio referente per l'adozione delle opportune iniziative, o in alternativa l'Organismo di Vigilanza, per godere delle tutele e delle protezioni previste dal D. Lgs. 24/2023, avvalendosi del canale di segnalazione interna previsto in ambito di Whistleblowing.

3.12 Riservatezza delle informazioni

Tutte le informazioni che non siano di pubblico dominio relative a Parma 80, o ad altri soggetti, di cui i dipendenti, i collaboratori, gli amministratori, i fornitori, i soci, le imprese fornitrici di Parma 80 siano a conoscenza per ragione delle proprie funzioni o comunque in virtù del rapporto con la

Cooperativa, devono considerarsi riservate ed essere utilizzate solo per il lecito svolgimento della propria attività.

È, inoltre, in generale imposto ai Destinatari del presente Codice Etico l'obbligo di non rivelare a terzi, salvo quando la divulgazione è autorizzata da Parma 80 o prevista da leggi o disposizioni o dal legittimo ordine dell'Autorità, le informazioni acquisite o di cui comunque siano venuti a conoscenza nello svolgimento della propria attività o comunque in virtù del rapporto con la Cooperativa.

3.13 Utilizzo del sistema informatico e rispetto del diritto d'autore

Tutte le tecnologie ed i sistemi informatici presenti in azienda devono essere utilizzati nello svolgimento della propria attività lavorativa rispettando tutti i principi enunciati nel presente Codice Etico.

In particolare, Parma 80 condanna qualsiasi utilizzo degli strumenti informatici che possa arrecare pregiudizio alla dignità umana e vieta l'accesso tramite gli strumenti o la rete aziendale a qualsiasi sito il cui contenuto possa ledere la dignità della persona o violare norme di legge.

La Cooperativa garantisce inoltre il pieno rispetto della normativa a tutela del diritto d'autore, vietando fin da ora il download, la duplicazione o l'utilizzo di software illecitamente acquisiti o comunque non dotati di regolare licenza.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni utente è quindi tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non violare la normativa a tutela del diritto d'autore e a non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- astenersi dall'utilizzare gli strumenti informatici a scopo minatorio o ingiurioso, o dal ricorrere ad un linguaggio di basso livello, o dall'esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alle persone e/o danno all'immagine di Parma 80.

La Cooperativa si riserva, infine, il diritto di impedire utilizzi distorti di propri beni ed infrastrutture, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (in particolare legge sulla privacy e statuto dei lavoratori).

3.14 Rapporti con i fornitori

Parma 80 si impegna a contrastare qualsiasi fenomeno di ricettazione, selezionando i propri fornitori esclusivamente in base a criteri di affidabilità e qualità, avendo attenzione ai migliori standard qualitativi dei beni e dei servizi richiesti.

Nella scelta dei fornitori non sono ammesse ed accettate pressioni indebite, tali da favorire un fornitore piuttosto ad un altro e minare, in tal modo, la credibilità e la fiducia che il mercato ripone nella Cooperativa per quanto riguarda la trasparenza ed il rigore nell'applicazione delle normative.

La Cooperativa ribadisce, quindi, di collaborare esclusivamente con fornitori che diano adeguate garanzie in merito al rispetto di tutti i principi enunciati nel presente Codice Etico e delle leggi vigenti.

3.15 Rapporto con i dipendenti

La valutazione del personale da assumere deve essere effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

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

La funzione del personale adotta, nell'attività di selezione, opportune misure per evitare favoritismi ed agevolazioni di ogni sorta.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Alla costituzione del rapporto di lavoro la persona riceve accurate informazioni in merito a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere,
- elementi normativi e retributivi,
- norme e procedure da adottare, al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

Tali informazioni sono presentate alla persona con modalità tali che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione del loro contenuto.

La Cooperativa si impegna a tutelare l'integrità morale delle persone, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della loro dignità. Tutti debbono essere trattati con lo stesso rispetto e dignità ed hanno diritto alle stesse possibilità di sviluppo professionale e di carriera. Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dalle persone (per esempio in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito (per esempio, assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti).

L'accesso a ruoli ed incarichi avviene sulla base delle caratteristiche, delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolino le persone in stato di maternità, nonché coloro che devono prendersi cura dei figli.

La valutazione delle persone è effettuata in maniera allargata, coinvolgendo i responsabili e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con la persona esaminata.

3.16 Comunicazione esterna

La Cooperativa impronta tutti i rapporti di comunicazione con i terzi ai principi della massima trasparenza ed onestà: in generale, ogni tipologia di informazione o comunicazione verso l'esterno deve essere veritiera, completa e chiara, non discriminatoria, non diffamatoria, non denigratoria.

In particolare, nelle comunicazioni a carattere commerciale o promozionale, Parma 80 garantisce che ogni dichiarazione o rappresentazione non sia tale da indurre in errore i destinatari, anche per mezzo di omissioni, ambiguità o esagerazioni non palesemente iperboliche.

Nella corrispondenza, nelle trattative, nella formulazione degli accordi contrattuali, Parma 80 si impegna a manifestare la propria volontà o a formulare le proprie dichiarazioni in modo chiaro e comprensibile al destinatario.

Eventuali rapporti con i mass media devono essere improntati al rispetto del corretto diritto all'informazione e sono riservati esclusivamente ai soggetti muniti di legale rappresentanza.

I dipendenti e i collaboratori della Cooperativa non possono fornire informazioni ai mass media, né impegnarsi a fornirle senza autorizzazione di chi ricopre la legale rappresentanza della Cooperativa.

3.17 Conflitto di interesse e tutela della concorrenza

Tutti gli amministratori, dipendenti o collaboratori perseguono, nello svolgimento dell'attività lavorativa, gli obiettivi e gli interessi generali della Cooperativa e devono astenersi dal trarre vantaggio dalla propria posizione al fine di favorire se stessi o terzi, a danno o a svantaggio della Cooperativa.

Una situazione di conflitto di interessi può eventualmente sorgere qualora un soggetto abbia un interesse personale che potrebbe rendere difficile svolgere il proprio lavoro in modo imparziale nel miglior interesse della Cooperativa con obiettività ed efficacia.

Il conflitto di interessi può poi essere:

- concreto, quando l'interesse della Cooperativa e l'interesse personale entrano in conflitto nel momento in cui è richiesto al soggetto decisore di agire senza interferenze;
- potenziale, quando il soggetto decisore, anche a seguito del verificarsi di un certo evento, futuro e incerto, può arrivare a trovarsi, in un momento successivo, in una situazione di conflitto di interesse concreto.

Qualora vi sia una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, ciascun soggetto coinvolto è tenuto ad astenersi dal porre in essere la condotta in conflitto e deve informare senza ritardo i propri superiori o referenti delle situazioni o attività nelle quali vi potrebbe essere conflitto di interessi con la Cooperativa da parte delle persone stesse o di loro prossimi congiunti, e di ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza.

Le persone rispettano le decisioni che in proposito sono assunte dalla Cooperativa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare un conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- esercitare in proprio un'attività in concorrenza con quelle della Cooperativa, anche attraverso i familiari;
- svolgere una funzione di vertice (consigliere, responsabile di funzione) ed avere allo stesso tempo interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti (possessione di azioni, incarichi professionali, eccetera), anche attraverso i familiari;
- curare i rapporti con i fornitori e svolgere allo stesso tempo attività lavorativa, anche da parte di un familiare, presso i fornitori stessi;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti d'affari con la Cooperativa.

La Cooperativa crede, altresì, nel valore di una leale concorrenza e si impegna al totale rispetto delle leggi in materia di tutela della concorrenza e del mercato. Conseguentemente la Cooperativa vieta e condanna qualsiasi comportamento, da parte di soci, dipendenti o collaboratori, che possa integrare forme di concorrenza sleale, obbligandosi, al contrario, a svolgere trattative commerciali corrette, fornendo dati veritieri.

La Cooperativa si impegna ad operare sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con le istituzioni pubbliche, governative ed amministrative, con la cittadinanza e con le imprese terze. Ciascuno è tenuto ad operare, in qualsiasi situazione, con integrità, trasparenza, coerenza ed equità, conducendo con onestà ogni rapporto d'affari.

3.18 Collaborazione con le Autorità e con gli Organi della Giustizia

Parma 80 ha il dovere, attraverso ogni suo collaboratore, dipendente e amministratore, di riscontrare le richieste degli organi di giustizia o delle autorità di vigilanza con dichiarazioni vere e non omissive, fornendo tutte le informazioni necessarie per l'accertamento dei fatti.

Parma 80 impronta ogni rapporto con gli organi di giustizia e le autorità di vigilanza alla massima collaborazione e a tal fine si impegna a rispondere in maniera tempestiva, completa e veritiera alle richieste da questi presentate, fornendo tutte le informazioni e i documenti necessari per l'accertamento dei fatti.

È esplicitamente vietata qualsiasi attività, anche omissiva, di ostacolo alla vigilanza dei competenti organi di giustizia o autorità di vigilanza.

In generale, Parma 80 applica nei rapporti con le Autorità e gli Organi di Giustizia i medesimi principi di comportamento e le medesime cautele che valgono nei rapporti con qualsiasi Pubblica Amministrazione.

3.19 Riservatezza e protezione dei dati personali

Tutti i Destinatari del presente Codice Etico assicurano la riservatezza dei dati personali acquisiti nello svolgimento della propria attività lavorativa, impegnandosi a trattare e custodire tali dati nel rispetto delle normative in materia.

Parma 80 raccoglie, tratta e conserva in maniera corretta e accurata i dati personali di collaboratori, dipendenti, clienti e di altri soggetti, persone sia fisiche che giuridiche, di cui entra in possesso.

In tale ambito, la Cooperativa si impegna a trattare tali dati nei limiti ed in conformità a quanto previsto dalla normativa nazionale ed europea vigente in materia di privacy, con specifico riferimento al D. Lgs. 196/2003 (codice privacy) e al Regolamento europeo 679/16 (General Data Protection Regulation - GDPR).

Tutto il personale della Cooperativa che si trova, nell'ambito delle proprie mansioni lavorative, a trattare dati, sensibili e non, deve procedere sempre nel rispetto della suddetta normativa e delle istruzioni operative impartite dalla Cooperativa stessa.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti e dei collaboratori.

4. MODALITA' DI ATTUAZIONE E PROGRAMMA DI VIGILANZA

4.1 Comunicazione, formazione ed efficacia esterna

Il Codice Etico deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari.

A tal fine, la Cooperativa si impegna a diffondere il presente Codice nei confronti di tutti i soggetti interni ed esterni, mediante apposite attività di informazione e comunicazione, quali la distribuzione del Codice Etico, anche in formato digitale, a tutti i componenti degli organi societari e a tutti i dipendenti, l'affissione del Codice in luogo accessibile e la messa a disposizione dei terzi destinatari e di ogni altro interlocutore, anche mediante modalità informatiche.

Per una corretta e concreta diffusione dei principi enunciati nel presente Codice Etico la Cooperativa prevede, inoltre, appositi eventi formativi per il personale interno.

4.2 Obblighi per i Soci. Sanzioni

I Soci devono conoscere i principi ed alle regole previste dal presente Codice Etico.

Le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante della richiesta di adesione ed eventuali violazioni di specifiche disposizioni del Codice Etico, in base gravità del danno arrecato alla Cooperativa dalla loro inosservanza, possono costituire giusta causa di esclusione dalla Cooperativa ai sensi dello Statuto e del Sistema Disciplinare adottato, allegato al Modello Organizzativo e Gestionale.

4.3 Obblighi per i membri del Consiglio di Amministrazione. Sanzioni

I membri del Consiglio di Amministrazione che prestano la propria attività in favore della Cooperativa e compongono l'organo amministrativo della Cooperativa devono conoscere e sottoscrivere l'adesione ai principi ed alle regole previste dal presente Codice Etico, quale elemento essenziale del rapporto di gestione.

Le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi ed eventuali violazioni da parte dei soggetti terzi di specifiche disposizioni del Codice Etico, in base alla loro gravità, possono costituire giusta causa di revoca dell'amministratore ai sensi dell'art. 2383 Codice Civile e del Sistema Disciplinare adottato, allegato al Modello Organizzativo e Gestionale.

4.4 Obblighi per tutti i Dipendenti. Sanzioni

Violare i principi enunciati nel presente Codice Etico significa tradire i principi su cui si fonda la Cooperativa e per tale motivo tutti i dipendenti sono obbligati a conoscere il contenuto del presente Codice Etico, le norme di legge da questo richiamate, nonché le norme che regolano l'attività svolta nell'ambito del proprio ruolo e che costituiscono parte integrante della prestazione lavorativa di ciascuno.

Il rispetto del Codice Etico costituisce parte integrante del contratto di lavoro subordinato, in essere o da stipulare, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e, come tale, ogni sua violazione sarà perseguita e sanzionata dalla Cooperativa nel rispetto di quanto previsto dal CCNL applicabile, dall'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dal Sistema Disciplinare adottato, allegato al Modello Organizzativo e Gestionale.

4.5 Obblighi per i collaboratori, i consulenti, i fornitori. Sanzioni

I collaboratori, i consulenti ed i fornitori che per qualsiasi motivo prestano la propria attività in favore della Cooperativa devono conoscere e sottoscrivere l'adesione ai principi ed alle regole previste dal presente Codice Etico, quale elemento essenziale della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra la Cooperativa e tali soggetti, garantendone il rispetto anche da parte dei soggetti da loro incaricati (lavoratori, collaboratori etc.).

Le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi ed eventuali violazioni da parte dei soggetti terzi di specifiche disposizioni del Codice Etico, in base alla loro gravità, possono costituire giusta causa di risoluzione automatica del contratto ai sensi dell'art. 1456 cod. civ. e del Sistema Disciplinare adottato, allegato al Modello Organizzativo e Gestionale.

4.6 Obblighi per i soggetti terzi. Sanzioni

Tutti coloro che, agendo in nome o per conto della Cooperativa, entrano in contatto con soggetti terzi devono informare tali soggetti degli impegni e degli obblighi imposti dal presente Codice e richiederne l'adesione ed il rispetto.

A tal fine, nei contratti con i terzi, la Cooperativa prevede l'introduzione di apposite clausole contrattuali e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte a formalizzare l'impegno al rispetto del Codice Etico.

In caso di rifiuto da parte dei terzi destinatari, ogni soggetto è tenuto a comunicarlo ai propri responsabili.

Allo stesso modo, i soggetti ospitanti lavoratori, personale e dipendenti nel contesto di un impiego lavorativo devono conoscere e sottoscrivere l'adesione ai principi ed alle regole previste dal presente Codice Etico, quale elemento essenziale della stipulazione di convenzioni di qualsiasi natura fra la Cooperativa e tali soggetti, garantendone il rispetto anche da parte dei soggetti da loro incaricati (lavoratori, collaboratori etc.).

Le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante delle convenzioni stesse ed eventuali violazioni da parte tali soggetti di specifiche disposizioni del Codice Etico, in base alla loro gravità, possono costituire giusta causa di risoluzione della convenzione o del rapporto anche ai sensi del Sistema Disciplinare adottato, allegato al Modello Organizzativo e Gestionale.

4.7 Controlli interni

Per garantire l'effettiva applicazione del Codice Etico, in un'ottica di miglioramento dell'efficienza e dell'organizzazione aziendale, l'organizzazione pone in essere controlli interni aventi ad oggetto il rispetto dei principi enunciati nel presente Codice, delle leggi e delle procedure aziendali, anche per tramite dell'attività di vigilanza posta in essere dall'Organismo di Vigilanza.

4.8 Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del D. Lgs. 231/01 prevede la nomina di un Organismo di Vigilanza a cui è affidato il controllo dell'effettiva applicazione e del rispetto dei principi enunciati nel Modello Organizzativo adottato dalla Cooperativa, di cui il presente Codice Etico è parte integrante.

4.9 Segnalazioni Whistleblowing

Come previsto dal D. Lgs. 24/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio in materia di Whistleblowing, Parma 80 ha adottato una specifica procedura per la gestione delle segnalazioni interne e affidato all'Organismo di Vigilanza la gestione del canale di segnalazione interna.

Tramite il canale di segnalazione interna predisposto possono essere trasmesse segnalazioni che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello Organizzativo e Gestionale adottato dalla Società, incluse violazioni del Codice Etico.

Il canale di segnalazione interna individuato dalla Società garantisce la riservatezza della persona del segnalante, delle persone coinvolte o menzionate dalla segnalazione, nonché del contenuto e della documentazione relativa alla segnalazione stessa.

Ciò premesso, le segnalazioni Whistleblowing possono essere effettuate:

- in modalità di comunicazione scritta tramite posta ordinaria, avvalendosi eventualmente del modello di segnalazione messo a disposizione (e allegato alla citata Procedura), ed inviando una lettera con destinatario: **Avv. Mattia Sgarbossa c/o HLB Analisi Spa quale “OdV - Gestore del canale di segnalazione” di Parma 80 Società Cooperativa al seguente indirizzo:**
Viale delle Officine Meccaniche Reggiane 1/E, 42124 Reggio Emilia (RE) Si suggerisce di indicare sulla busta “riservata personale”.
- in modalità di comunicazione orale, tramite **contatto telefonico** o, su richiesta dell’interessato, tramite **colloquio personale** con Avv. Mattia Sgarbossa reperibile **all’utenza telefonica mobile 353- 4637967 ovvero fissa 0522-271516 dal lunedì al venerdì, dalle ore 9.30 alle ore 12.30 e dalle ore 15.30 alle ore 18.30, nei giorni di apertura dello Studio.**

Per il dettaglio si rinvia all’apposita procedura adottata che qui si intende integralmente richiamata, e a cui è data debita pubblicità, tramite pubblicazione sul sito web della Cooperativa e affissione nei luoghi di lavoro.

Chiunque, tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale e del Codice Etico adottato, ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione, ovvero viola l’obbligo di riservatezza, è sanzionato ai sensi del Sistema Disciplinare allegato al Modello Organizzativo e Gestionale adottato, a cui si rinvia.

I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione in ragione della segnalazione e gli atti assunti, aventi natura ritorsiva, sono nulli.

I lavoratori licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell’articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell’articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile.

Nell’ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l’accertamento dei comportamenti, atti o omissioni di natura ritorsiva, si presume che gli stessi siano stati realizzati in ragione della segnalazione con onere, a carico di chi ha posto in essere tali comportamenti, atti o omissioni, di provare il contrario, anche in caso di proposizione di domanda risarcitoria.

I segnalanti possono comunicare a ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) le ritorsioni che ritengono di aver subito, secondo i canali predisposti dalla predetta Autorità. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l’ANAC informa l’Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Chiunque, tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale e del Codice Etico, ponga in essere atti ritorsivi nei confronti dei segnalanti, soggiace alle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare allegato al Modello Organizzativo e Gestionale adottato da Parma 80.

4.8 Sanzioni

Le disposizioni del presente Codice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale, nonché dai soggetti aventi relazioni d’affari con la Cooperativa. La violazione dei principi e dei comportamenti indicati nel Codice Etico è sanzionata sulla base di quanto prescritto Sistema Disciplinare adottato, allegato al Modello Organizzativo e Gestionale, compromettendo il

rapporto fiduciario tra la Cooperativa e gli autori della violazione, siano essi soci, amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale, nei casi in cui le condotte costituiscano reato.

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

5. DISPOSIZIONI FINALI

5.1 Conflitto con il Codice Etico

Nell'ipotesi di conflitto tra una disposizione del presente Codice Etico e altre disposizioni previste nei regolamenti o nelle procedure interne, prevale quanto previsto dal presente Codice Etico.

5.2 Modifiche al Codice

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice Etico potrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale.