

CODICE ETICO-DISCIPLINARE APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DALL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI IN DATA:  
21/04/2018

## **1. PREMESSA**

Il Codice Etico-Disciplinare di DoMani Cooperativa Sociale contiene l'insieme dei valori, dei principi, delle linee di comportamento a cui devono ispirarsi tutti coloro che partecipano a vario titolo al perseguimento degli scopi sociali e ai fini aziendali della Cooperativa DoMani o che intrattengono rapporti con essa.

L'adozione del Codice Etico-Disciplinare significa per la Cooperativa aggiungere un elemento di trasparenza, un ulteriore tassello di un mosaico complesso ed articolato che si pone l'obiettivo di delineare l'immagine di una cooperativa aperta, visibile e coerente ai propri valori, valori che si sforza di trasferire a tutti i destinatari del codice Etico.

## **2. MISSION DELLA COOPERATIVA DOMANI**

Il movimento missionario salesiano degli "Amici del Sidamo" che ha dato origine all'Associazione "In Missione" ONLUS, è nato più di trent'anni fa all'interno del Movimento Giovanile dell'Ispettorato Lombardo-Emiliano (ILE) come espressione concreta dei valori della missionarietà e gratuità.

In questi trent'anni gli "Amici del Sidamo" sono cresciuti in numero e in attività realizzate sia sul territorio italiano che all'estero.

In particolare movimento opera direttamente sul territorio Etiope promuovendo e curando progetti:

- per la promozione della figura della donna,
- per l'accoglienza e la formazione dei ragazzi di strada,
- per il sostegno e formazione professionale di ragazze madri,
- Per l'educazione giovanile,
- sanitari.

In questi anni è cresciuta e maturata all'interno del movimento l'idea di un'esperienza di vita forte e significativa, riproponendo in Italia un modello attualizzato e già vissuto dai volontari presenti in Etiopia. Conseguenza diretta di questo desiderio è stata la costituzione, il 28 Aprile 2017, della cooperativa sociale "DoMani" come espressione diretta del movimento "Amici del Sidamo", ma con

**CODICE ETICO-DISCIPLINARE APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DALL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI IN DATA:  
21/04/2018**

la forma giuridica della società cooperativa che meglio consente la realizzazione di progetti di promozione sociale e integrazione anche sul territorio italiano.

In Italia attualmente ci occupiamo di accoglienza di Minori Stranieri non accompagnati maschi dai 15 ai 18 anni. I beneficiari del progetto, saranno organizzati con un programma giornaliero ben definito tale da:

- impegnarne responsabilmente il tempo;
- fornire una conoscenza del contesto sociale italiano.

Verranno svolte attività educative e formative come:

- corsi di italiano scritto e orale;
- laboratori per il potenziamento delle conoscenze linguistiche oltre a quelle di cui al punto precedente;
- laboratori di inserimento lavorativo, in rete con le scuole professionali o i centri di formazione professionali preferibilmente salesiani;

ed anche attività per favorire l'integrazione sociale come:

- laboratori di educazione civica;
- attività di volontariato;
- attività sportive.

La struttura ospitante sarà anche sede di incontri con la finalità di:

- favorire la conoscenza delle diverse culture;
- promuovere una cultura dell'accoglienza e della solidarietà umana informando e formando la cittadinanza sulla realtà dei migranti e sui Paesi di provenienza;
- favorire ulteriori possibilità di integrazione.

La cooperativa ha fatto propri i valori della cooperazione dando particolare importanza ad alcuni di questi ritenuti fondamentali:

**CODICE ETICO-DISCIPLINARE APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DALL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI IN DATA:  
21/04/2018**

- la principale risorsa della cooperazione è rappresentata dagli individui che ne fanno parte; ogni cooperativa deve valorizzarne il lavoro, stimolarne e riconoscere la creatività, la professionalità, la capacità di collaborare per il raggiungimento degli obiettivi comuni;
- il cooperatore si manifesta innanzitutto con il rispetto delle persone; al cooperatore si richiede franchezza, spirito di giustizia e senso di responsabilità, qualunque sia il ruolo o la sua posizione;
- la Cooperativa si manifesta con la qualità dei lavori che svolge, la trasparenza, l'onestà e la correttezza dei comportamenti.

È necessario quindi definire tutti quei valori che devono far propri coloro i quali operano direttamente o indirettamente per la Cooperativa. Questi ultimi devono condividere tali valori, accettando responsabilità, ruoli e modelli di condotta nell'agire in nome e/o per conto della Cooperativa e nell'esercizio dell'attività lavorativa, debbono uniformarsi al Codice Etico, rendendone effettivi i principi.

### **3. EMANAZIONE DEL CODICE ETICO-DISCIPLINARE**

Il presente Codice Etico - Disciplinare è vincolante per tutti i lavoratori, dipendenti e collaboratori e sarà portato a conoscenza di tutti i destinatari che dovranno recepirlo, adottarlo e attuarlo.

L'osservanza del presente Codice Etico - Disciplinare è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità, la reputazione della Cooperativa nonché per evitare qualsiasi coinvolgimento della stessa nella eventuale realizzazione di condotte penalmente rilevanti da parte dei propri dipendenti, soci, partner e volontari. Tutte le attività della cooperativa devono essere svolte, nell'osservanza della legge, con onestà, integrità, buona fede, nel rispetto dei diritti dei terzi, dipendenti, soci, partner commerciali e finanziari ed in genere di chiunque venga coinvolto nelle attività della Cooperativa.

In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse e/o vantaggio della cooperativa può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi o con le norme etiche di seguito esposte nonché con le procedure disciplinari di seguito elencate al punto 4.

#### *3.1 Principi Etici*

DoMani Cooperativa Sociale pretende dai suoi Lavoratori Dipendenti la rigorosa applicazione dei principi etici di seguito elencati.

#### Principi Etico-Comportamentali

**CODICE ETICO-DISCIPLINARE APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DALL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI IN DATA:  
21/04/2018**

Tutte le attività lavorative di quanti operano per la Cooperativa devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine della Cooperativa.

Tutti i Destinatari della Cooperativa sono tenuti nello svolgimento delle proprie mansioni nell'evolversi della propria vita professionale ad un comportamento adeguato ai seguenti principi etico-comportamentali:

- a. equità: ovvero regime comportamentale ispirato al senso comune della giustizia sostanziale;
- b. uguaglianza: ovvero uniformità di trattamento e relazione sociale nei confronti dell'interlocutore, prescindendo da differenze di età, sesso, razza, handicap fisici, religione, grado aziendale, potere economico, influenza sociale;
- c. tutela e valorizzazione della persona: ovvero rispetto per ciascun individuo, valorizzazione delle rispettive capacità, instaurazione di meccanismi di fiducia e responsabilizzazione dei singoli atti a rendere solidali i Lavoratori Dipendenti e comune la missione della Cooperativa;
- d. diligenza: ovvero assolvimento delle proprie mansioni con cura assidua e scrupolosa attenzione ed accuratezza;
- e. onestà: ovvero incapacità di compiere atti illegali, illeciti ed anche solo malvagi, tanto per osservanza dei principi giuridici, del Codice e dei principi morali, quanto per radicato senso della giustizia: i Destinatari debbono avere la consapevolezza del significato etico delle loro azioni, non devono perseguire l'utile personale o aziendale a discapito delle leggi vigenti e delle norme qui esposte, o anche solo compiere azioni che, secondo il comune senso di coscienza contrastano con l'onestà.
- f. trasparenza: ovvero esecuzione delle proprie mansioni attraverso un regime di piena chiarezza dell'operato da parte di chiunque; ogni azione compiuta dai Lavoratori Dipendenti e da quanti intrattengono rapporti con la Cooperativa deve essere pienamente ricostruibile e facilmente individuabile in tutti i propri passaggi, in modo che tutti i rapporti siano comprensibili e i rispettivi atti giustificabili;
- g. imparzialità: ovvero modo di operare e giudicare obiettivo senza favoritismo per nessuna delle parti in causa, siano essere pubbliche e privati, legate con il Lavoratore Dipendente da rapporti di amicizia o inimicizia, parentela o affinità;
- h. riservatezza: ovvero scrupolosa astensione dalla divulgazione di qualunque dato aziendale (sia esso di carattere tecnico, logistico, strategico, economico) e personale, in ossequio a tutte le

**CODICE ETICO-DISCIPLINARE APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DALL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI IN DATA:  
21/04/2018**

- norme vigenti in tema di privacy, la raccolta ed il trattamento di dati sono altamente riservati agli organi aziendali deputati a ciò e vanno eseguiti rigidamente secondo la disciplina aziendale;
- i. opportunità: ovvero valutazione critica di ogni azione ed omissione secondo criteri che, qualora non rientranti in altro specifico principio etico e comportamentale, ossequino il senso comune di adeguatezza e pertinenza;

#### **4. CODICE DISCIPLINARE E IL SISTEMA SANZIONATORIO**

##### *4.1 Comportamento in servizio*

La Lavoratrice ed il Lavoratore, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento deve impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla direzione della Cooperativa ed alle regole della Cooperativa ed osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

##### *4.2 Ritardi ed assenze*

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che la Lavoratrice ed il Lavoratore devono osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o di forza maggiore debbono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili. I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria ed ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari, di seguito riportati, e comportano la perdita della relativa retribuzione.

##### *4.3 Pubblicazione materiale audio visivo nei social network*

È assolutamente vietato pubblicare nei profili personali dei social network foto e video degli utenti della struttura. L'unico canale di pubblicazione e di comunicazione verso l'esterno sarà attraverso i canali ufficiali della Cooperativa DoMani e gestiti dal Responsabile della Comunicazione.

##### *4.4 Provvedimenti disciplinari*

Indicazioni dei provvedimenti disciplinari

In conformità all'articolo 7 della Legge 300/70 le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo alla adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;

**CODICE ETICO-DISCIPLINARE APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DALL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI IN DATA:  
21/04/2018**

- licenziamento.

*4.5 Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari:*

La Cooperativa non potrà applicare nei confronti della Lavoratrice e del Lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito la sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice ed il lavoratore potranno presentare le loro giustificazione.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazione della lavoratrice o del lavoratore, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinare dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro 10 giorni successivi a quello della prestazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

*4.6 Esemplicazioni dei provvedimenti disciplinari.*

- a. rimprovero verbale: nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale;
- b. rimprovero scritto: è un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice ed il lavoratore, se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad 1 giorno.
- c. Multa: vi si incorre per:
  1. inosservanza dell'orario di lavoro;
  2. assenza non giustificata non superiore ad un giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore lavorate;
  3. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a allo scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;

**CODICE ETICO-DISCIPLINARE APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DALL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI IN DATA:  
21/04/2018**

4. irregolarità di servizio, abusi, disattenzione, negligenza nei propri compiti, quando abbiano arrecato danno;
5. mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

d. Sospensione. Vi si incorre per:

1. inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
2. assenza arbitraria di durata superiore ad 1 giorno e non superiore a 3 giorni.
3. Inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dalla cooperativa, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
4. presentati al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
5. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo. Salvo quanto previsto dal punto 3. Del provvedimento di licenziamento;
6. insubordinazione verso i superiori;
7. irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
8. assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
9. rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva in provvedimenti di sospensione non prescritti può fare incorrere la Lavoratrice ed il Lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

e. Licenziamento. Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

1. assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;
2. assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
3. abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
4. inosservanza delle norme mediche per malattia;
5. gravi insubordinazioni verso i superiori, minacce e vie di fatto;

**CODICE ETICO-DISCIPLINARE APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DALL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI IN DATA:  
21/04/2018**

6. danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
7. litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
8. furto alla cooperativa di beni a chiunque appartenente;
9. esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
10. contraffazione o mendace dichiarazioni di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
11. azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
12. gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

In caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della Lavoratrice e del Lavoratore del trattamento di fine rapporto.

L'elencazione di cui alle lettere a. h. c. d. e. non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti per la loro natura e/o priorità possano essere ricondotti alle stesse lettere.

#### **5. IL RISPETTO DEL CODICE ETICO-DISCIPLINARE**

I soci, siano essi Prestatori, Volontari, Lavoratori Dipendenti, fruitori, ovvero appartenenti a categorie speciali, devono osservare il Codice Etico-Disciplinare. Il rispetto del Codice Etico-Disciplinare è vincolante, in quanto atto assunto e deliberato legalmente dal Consiglio di Amministrazione.

Firma del Presidente della Cooperativa DoMani

Angelo Dattilo



**DoMani**  
Società Cooperativa Sociale