Il Consorzio NAOS nasce nel 1992 per fare insieme ciò che una cooperativa sociale da sola non può fare. Oggi offre alle cooperative consorziate formazione, supporto ai sistemi di gestione, consulenza su gare e accreditamenti, servizi al lavoro. Lavora quindi sulla fiducia: delle persone che ne fanno parte, delle cooperative, degli enti pubblici, di chi si forma nei suoi corsi e di chi si rivolge ai suoi sportelli per cercare lavoro.

Questo Codice dice che cosa quella fiducia chiede a ciascuno di noi. Mette per iscritto i valori che guidano il Consorzio e le regole di comportamento che ne derivano, e indica che cosa fare quando qualcosa non va.

1. A chi si rivolge

Il Codice vale per il Consiglio di Amministrazione, la Direzione, le socie e i soci, le lavoratrici e i lavoratori del Consorzio, e per chiunque operi nelle attività del Consorzio: personale distaccato dalle cooperative, docenti, consulenti, collaboratrici e collaboratori. Fornitori e partner ne ricevono copia e sono tenuti a rispettarne i principi nei rapporti con il Consorzio.

Le cooperative consorziate sono imprese autonome e ciascuna ha il proprio Codice Etico. Il Consorzio non le sostituisce: condivide con loro questi principi e, per le cooperative aderenti al Sistema di Gestione Integrato, ne verifica il rispetto degli standard negli audit di secondo livello.

2. I nostri valori

- **Democrazia e cooperazione:** le decisioni importanti si prendono insieme, e la cooperazione è un modo di lavorare prima che una forma giuridica.
- **Uguaglianza ed equità:** ogni persona ha pari dignità e pari opportunità; regole e criteri sono uguali per tutte e tutti.
- **Solidarietà:** il Consorzio esiste per sostenere le persone e le imprese, in particolare chi si trova in una condizione di fragilità.
- **Fiducia e trasparenza:** diciamo come stanno le cose, teniamo fede agli impegni e rendiamo conto di ciò che facciamo.
- **Rispetto delle diversità:** le differenze sono una risorsa; anche per questo vogliamo un ambiente di lavoro inclusivo.
- **Sostenibilità:** scegliamo pensando all'impatto sulle persone, sulla comunità e sull'ambiente.

3. I riferimenti

Il Consorzio si ispira alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e alle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, compresa la Convenzione 190 su violenza e molestie. Rispetta le leggi nazionali ed europee, in particolare il D.Lgs. 81/2008 su salute e sicurezza, il Regolamento UE 2016/679 e il D.Lgs. 196/2003 sulla protezione dei dati personali, il D.Lgs. 198/2006 sulle pari opportunità e il D.Lgs. 24/2023 sulla tutela di chi segnala. Il Codice è parte del Sistema di Gestione Integrato (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, UNI/PdR 125) e si legge insieme alla Politica integrata (DOC 1).

4. Le persone

- **Dignità e lavoro etico:** non ammettiamo lavoro forzato, lavoro minorile o irregolare. Applichiamo il contratto collettivo, retribuzioni e orari regolari, contributi versati. Ogni persona conosce con chiarezza mansione, condizioni e diritti.
- **Nessuna discriminazione:** nessuna persona è svantaggiata per sesso, genere, identità di genere, orientamento sessuale, origine, etnia, religione, età, disabilità, opinioni politiche o sindacali, stato familiare o genitorialità. Vale per selezione, retribuzione, formazione, carriera e incarichi.

- **Parità di genere:** stessa retribuzione per lavoro di pari valore, rappresentanza equilibrata, conciliazione tra vita e lavoro, tutela di maternità e paternità, come previsto dalla Politica integrata (DOC 1, § 6.5).
- **Tolleranza zero verso molestie e violenza:** ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale, di mobbing e di mancanza di rispetto è inaccettabile, da chiunque provenga. La prevenzione e la gestione sono regolate dal protocollo PR 1 GE PG 04.
- **Salute e sicurezza:** tuteliamo l'integrità fisica e psicologica di chi lavora con noi. Ognuno cura la sicurezza propria e altrui, segnala pericoli e quasi incidenti, senza timore di conseguenze.
- **Crescita professionale:** la formazione è un diritto e una responsabilità; l'accesso alle opportunità è equo e si basa sulle competenze.
- **Partecipazione:** ascoltiamo le persone, favoriamo il dialogo con le rappresentanze dei lavoratori e manteniamo rapporti corretti e continuativi con le organizzazioni sindacali.

5. Le cooperative consorziate

- **Enti alla pari:** il Consorzio tratta le cooperative con equità, senza favorirne alcuna. Consorzio e cooperative non sono in gerarchia.
- **Riservatezza tra cooperative:** le informazioni di una cooperativa, conosciute per servizi, gare o audit, non si passano alle altre senza il suo consenso.
- **Correttezza negli audit:** chi fa un audit riferisce ciò che ha trovato, non verifica il proprio lavoro e dichiara ogni situazione che possa condizionarne il giudizio.

6. Formazione e servizi al lavoro

- **Formazione:** i contenuti dei corsi sono indipendenti da interessi commerciali. Per la formazione ECM docenti e responsabili dichiarano i conflitti di interesse. Presenze, attestati e crediti rispecchiano solo ciò che è stato davvero svolto.
- **Servizi al lavoro:** chi si rivolge agli sportelli, comprese le persone con disabilità o in condizione di svantaggio, è accolto con rispetto, informato con chiarezza e seguito senza preferenze.
- **Rispetto in aula e online:** docenti e partecipanti usano un linguaggio rispettoso e non stereotipato.

7. Pubblica amministrazione, committenti e finanziatori

- **Correttezza:** non offriamo né accettiamo denaro o vantaggi per ottenere decisioni favorevoli, da funzionari pubblici o da privati.
- **Fondi:** i contributi pubblici e dei fondi interprofessionali si usano per lo scopo per cui sono stati concessi e si rendicontano in modo veritiero e documentato.
- **Gare e concorrenza:** partecipiamo alle gare con dichiarazioni vere e con lealtà verso le altre imprese.

8. Fornitori e partner

Scegliamo fornitori e partner con criteri oggettivi e documentati: qualità, affidabilità, costo, rispetto del lavoro e dell'ambiente. Rispettiamo gli impegni presi e non chiediamo né accettiamo vantaggi personali.

9. Comportamenti di ogni giorno

- **Conflitto di interessi:** chi ha un interesse personale, familiare o economico in una decisione lo dichiara e si astiene.
- **Regali:** sono ammessi solo omaggi di modico valore, nell'ambito della normale cortesia. Mai denaro.

- **Dati personali e riservatezza:** trattiamo i dati solo per ciò che serve al lavoro, li custodiamo con cura e non li diffondiamo.
- **Strumenti digitali e intelligenza artificiale:** usiamo solo strumenti autorizzati, non vi inseriamo dati personali o riservati senza una base corretta, e controlliamo sempre ciò che producono. La responsabilità di una decisione resta di una persona.
- **Beni e risorse:** usiamo con cura beni, tempo e denaro del Consorzio, evitando sprechi e usi personali non autorizzati.
- **Comunicazione:** ciò che diciamo all'esterno è veritiero, rispettoso e inclusivo, e rappresenta in modo equilibrato donne e uomini.

10. Ambiente e comunità

Riduciamo il nostro impatto su energia, risorse e rifiuti, consideriamo l'ambiente nelle scelte di acquisto e nella progettazione, e sosteniamo le cooperative nell'adottare pratiche a basso impatto. Promuoviamo sul territorio la cultura della cooperazione, dell'inclusione e della parità.

11. Se qualcosa non va

Chi vede o subisce una violazione di questo Codice può parlarne con la persona responsabile o usare il canale di segnalazione interna, anche in forma anonima (M01bis PG 04, con QR code). Le segnalazioni di molestie e discriminazioni (PR 1 GE PG 04) e di whistleblowing (PG 12, D.Lgs. 24/2023) seguono un percorso riservato, affidato a una persona incaricata e non all'RSGI né ad altre funzioni interne.

Nessuna persona subisce ritorsioni per aver segnalato. Sono vietati ritorsioni e tentativi di scoprire chi ha segnalato in forma anonima.

12. Se il Codice non viene rispettato

Il mancato rispetto del Codice non è compatibile con l'attività del Consorzio, a qualunque livello. Per le lavoratrici e i lavoratori può dare luogo a provvedimenti disciplinari secondo il contratto collettivo e l'art. 7 della L. 300/1970. Per collaboratori, docenti, consulenti e fornitori può portare alla revisione o all'interruzione del rapporto, secondo il contratto. Per i componenti del CdA provvede il Consiglio, con l'esclusione della persona interessata. Le misure sono proporzionate alla gravità dei fatti.

13. Diffusione e aggiornamento

Il Codice è pubblicato sul sito del Consorzio, consegnato a chi inizia a lavorare con noi e reso disponibile a tutte le parti interessate. È oggetto di formazione. La Direzione ne verifica l'attualità almeno una volta l'anno nel Riesame di Direzione, e lo aggiorna quando cambiano leggi, attività o contesto.

Approvazione e storia delle revisioni

Proposta portata all'approvazione della Direzione nel Riesame del 9 novembre 2026.

Edizione	Data	Descrizione
Ed. 2	30 settembre 2024	Edizione precedente, con allegato «Lavoro Etico».
Ed. 3	9 novembre 2026	Riscrittura completa: destinatari, cooperative, formazione ed ECM, servizi al lavoro, parità di genere, molestie, conflitti di interessi, strumenti digitali e intelligenza artificiale, ambiente, segnalazioni, violazioni. I contenuti dell'allegato sono integrati nel § 4.