

Codice ^ETICO

di Responsabilità Ambientale e Sociale



San Lidano Società Cooperativa Agricola a r.l C.F./P.Iva 01822110597

Via Migliara, 46 - 04018 Sezze Scalo (LT)

Sedi:

Latina - Via Migliara, 46 - 04018 Sezze Scalo (LT) T +39 0773 899595 - F +39 0773 899624

Bergamo - Via Europa, 44 - 24060 Bolgare (Bg) T +39 035 4429007 - F +39 035 4423084

info@sanlidano.it

CODICE ETICO SAN LIDANO Rev. n. 03 del 20 dicembre 2020

Redatto da



Direttore Qualità San Lidano
(Giulio Benvenuti)

Approvato da



San Lidano Soc. Coop. Agr. a r.l.
(Luciano di Pastina)
Presidente del CdA

pubblicato sul sito www.sanlidano.it

Diritti di proprietà: il presente Codice Etico è di proprietà San Lidano società Cooperativa Agricola a responsabilità limitata ed il suo utilizzo è limitato all'interno della suddetta Cooperativa; l'intero contenuto o suoi estratti possono essere trasmessi o copiati per altre persone o società solo dietro l'autorizzazione della Direzione della Cooperativa che ha approvato il Codice Etico

Indice

1. INTRODUZIONE.....	3
2. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	5
3. VALORI ETICI.....	7
3.1 Osservanza delle disposizioni normative vigenti... ..	8
3.2 Divieto di discriminazione.....	8
3.3 Correttezza e conflitti di interesse.....	8
3.4 Riservatezza delle informazioni.....	8
3.5 Rapporti con gli organismi di controllo... ..	9
3.6 Rapporti con i soci.....	9
3.7 Collaboratori.....	9
3.8 Trasparenza e completezza delle informazioni.....	10
3.9 Qualità dei servizi.....	10
3.10 Responsabilità verso la collettività.....	10
3.11 Tutela dell'ambiente.....	10
3.12 Concorrenza leale.....	10
4. PRINCIPI DI CONDOTTA.....	11
4.1 Rispetto delle leggi.....	12
4.2 Conflitto di interessi.....	12
4.3 Riservatezza di informazioni e dati	13
4.4 4.4 Rendicontazione finanziaria.....	14
4.5 Riciclaggio di denaro.....	14
4.6 Insider Trading.....	15
4.7 Terrorismo e finanziamento dell'eversione... ..	15
4.8 Tutela dei collaboratori.....	16
4.9 Ambiente di lavoro sicuro.....	16
4.10 Tutela dei beni aziendali.....	17
4.11 Proprietà intellettuale.....	17
4.12 Appropriazione indebita di proprietà della Cooperativa.....	17
4.13 Software della Cooperativa.....	17
4.14 Tutela dell'ambiente.....	18
4.15 Rapporti con autorità e pubbliche amministrazioni... ..	18
4.16 Rapporto con partiti politici e sindacati.....	19
4.17 Rapporti con i media.....	19
4.18 Soci e clienti.....	20
4.19 Fornitori.....	20
4.20 Consulenti esterni, appaltatori e intermediari.....	21
4.21 Rapporti con terzi.....	21
5. OSSERVANZA DEL CODICE ETICO E CONTROLLO DELLO STESSO.....	22
6. VIOLAZIONI E SANZIONI.....	31
Appendice di dettaglio ai fini del D.Lgs. 231/2001.....	32

1

Introduzione

Nata nel 1997 nel cuore dell'Agro Pontino, **San Lidano Società Cooperativa Agricola** (di seguito in breve la **Cooperativa**), è oggi un'Organizzazione di Produttori che conta **oltre 60 Soci e fornitori** che coltivano circa **1000 ettari di superficie**, di cui **oltre 200 coperti da moderne serre, nel Lazio e in altre Regioni italiane**, in grado di garantire l'approvvigionamento di materie prime tutto l'anno. Lo sviluppo della Cooperativa è culminato tra il 2010 e il 2012, con **l'ampliamento del sito di Sezze (LT) e l'acquisizione del sito di Bolgare (BG), per un totale di oltre 25.000 mq coperti, entrambi dotati delle più moderne tecnologie per la IV gamma**. La ricchezza della Cooperativa è data principalmente dal fatto di essere **vicini alla produzione**, con un assortimento di IV gamma estremamente ricco, peculiarmente specializzato nei prodotti del territorio e 'pronti da cuocere', e di I gamma, intera o tagliata. Inoltre, con i suoi **500 ettari in produzione, è leader nella produzione di angurie, tradizionali e seedless**. Tramite la società commerciale San Lidano Group S.r.l., partner esclusivo della Cooperativa, assicura in esclusiva il completamento di gamma della Cooperativa e organizza la logistica, con il massimo livello di servizio per il cliente e una **capillare distribuzione su tutto il territorio nazionale, grazie anche ai 2 stabilimenti, ubicati al Centro e Nord Italia**. Gli stabilimenti di lavorazione vantano la **certificazione IFS Food e BRC**, i protocolli internazionali più elevati di sicurezza alimentare. Le 25 linee di confezionamento consentono una **capacità annua di oltre 100 milioni di prodotti confezionati**. Monda manuale, sistemi di **lavaggio a risciacquo multiplo, selettori ottici e metal detector** di ultima generazione, consentono di garantire il prodotto da contaminazioni pericolose. Il sistema gestionale assicura la **rintracciabilità di ogni unità di vendita 'dal campo alla tavola'**, garantita dalla **certificazione ISO 22005 della Filiera italiana**, e l'informatizzazione dei controlli di processo. Gli Agronomi della Cooperativa offrono ai produttori un'assistenza specialistica per l'applicazione dei **Disciplinari di Produzione Integrata** e la **certificazione GlobalG.A.P.** delle buone pratiche agricole, per l'ottenimento di prodotti di qualità e con il minimo utilizzo di apporti chimici. Un rigoroso **Piano di controlli** garantisce il rispetto dei limiti di residui di agrofarmaci e contaminanti.

1.1 Che cos'è l'«Etica»?

Si definisce «etico» un comportamento guidato non da timori di punizioni o speranze opportunistiche di ricompensa, ma dalla propria ragione *«in modo di trattare l'umanità, così nella sua persona come in quella di ogni altro, sempre insieme come un fine, mai semplicemente come un mezzo per raggiungere un fine»* (I. Kant). L'Etica esprime quindi l'insieme di norme di condotta –sia pubbliche che private– seguite da una persona, o da un gruppo di persone. Questo termine è usato in molti contesti e indica una riflessione su regole e principi da seguire nella vita pratica, quindi, il suo raggio d'azione, pur basandosi su un concetto astratto di principi e valori si traduce in **norme di comportamento e può riguardare il quotidiano in modo assolutamente concreto**. Quando poi la riflessione sull'etica si sposta dall'agire individuale ad un ambito organizzativo e di *business*, l'assenza di una considerazione etica del proprio agire potrebbe portare a comportamenti potenzialmente opportunistici, dettati dall'errata convinzione di fare il bene della Cooperativa: perciò il concetto di **Etica aziendale** si lega a quello di **«Responsabilità Sociale d'Impresa»**. Nella Cooperativa ciò si configura come l'integrazione delle proprie attività *profit* con il **rispetto e la tutela degli interessi di tutti i partner e individui con cui si relaziona**, considerando il **rispetto dovuto a tutti gli esseri viventi e il valore delle risorse di cui può usufruire come fine del proprio agire e non come mezzo per raggiungere il profitto**.

Per questi motivi, la Direzione della Cooperativa ha quindi definito, nel 2010, la propria **mission** tramite la redazione di una Politica aziendale e focalizzando i seguenti obiettivi:

- **programmare e orientare le coltivazioni per tutelare le attività e valorizzare i prodotti dei Soci,**
- **fornire ai Soci i mezzi necessari per migliorare la qualità dei prodotti conferiti,**
- **trasformare le materie prime in prodotti di IV gamma per incrementare il loro valore aggiunto,**
- **allestire gli impianti in produzione con le migliori tecnologie avanzate (BAT),**
- **garantire la massima sicurezza igienica e soddisfare le esigenze dei consumatori,**
- **lavorare in modo affidabile, per essere partner dei propri clienti,**
- **operare in modo corretto e leale, rispettando gli obblighi di legge,**
- **dare particolare attenzione ad ambiente, salute e sicurezza sul lavoro**
- **coinvolgere attivamente i propri collaboratori e gli stakeholders presenti sul territorio.**

1.2 Il Codice Etico

Il Codice Etico è un documento con il quale un'azienda stabilisce i principi e le regole di condotta volte a prevenire quotidianamente la commissione di reati e la tenuta di comportamenti contrari al benessere e al rispetto di tutti. Coerentemente con la propria Politica, il **Consiglio di Amministrazione della Cooperativa (o CdA)**, in accordo con l'Assemblea dei Soci, ha delineato nel tempo una strategia di *Corporate Social Responsibility* (CSR) basata sul **rispetto della persona** e sulla **salvaguardia delle risorse ambientali e la loro conservazione per le generazioni future**, sfociata, nel 2015, nella prima redazione del **Codice Etico San Lidano**. Esso non è finalizzato ad accrescere il grado di conformità alla legge o la reputazione della Cooperativa, perché la Direzione è consapevole che responsabilità legale, osservanza delle leggi, correttezza e qualità dei prodotti sono una condizione imprescindibile per l'agire della Cooperativa; il suo valore sta bensì nel mettere nero su bianco l'impegno ad agire sì a vantaggio della Cooperativa, ma senza tollerare mai comportamenti in contrasto con valori e principi che la Cooperativa intende promuovere.

Dal Codice Etico, anno dopo anno, sono state realizzate specifiche iniziative e investimenti in tema di **responsabilità sociale e ambientale**: la certificazione ISO 22005 della filiera sostenibile San Lidano con il marchio "Orti Laziali" per garantire un prezzo equo ai produttori Soci (2016); re (2017); la realizzazione di audit ambientali e sul welfare dei lavoratori secondo gli standard internazionali GlobalGAP-G.R.A.S.P., ISO 14001, ISO 45001 (2018); la sostituzione di cartoni, vaschette ed altri imballaggi con materiali da riciclo o riciclabili o biodegradabili (2019).

Testimoniano gli sforzi fatti i riconoscimenti ricevuti tra i fornitori a marchio COOP: il 1° premio "Coop Insieme verso un futuro sostenibile", per la miglior performance ambientale, e la menzione speciale "COOP FOR FUTURE - Insieme per una buona spesa" per la gestione degli scarti.

Oggi, la Cooperativa si trova ad operare, pur con un fatturato in costante crescita, in uno scenario in rapida evoluzione che ha spinto la Direzione a ribadire con forza la propria identità, unitamente alle responsabilità che essa si assume sia verso l'interno che verso l'esterno, ridefinendo con chiarezza l'insieme dei valori condivisi in cui la Cooperativa si riconosce nella conduzione degli affari e delle attività: **onestà, trasparenza, innovazione, rispetto dell'uomo e dell'ambiente**. Questa identità, nata dallo stile imprenditoriale dei fondatori e rafforzata in anni di tradizioni, esperienze e comportamenti, porta oggi la Cooperativa a **riconoscere nella Sostenibilità uno degli elementi fondamentali per la strategia aziendale**. Da ciò, l'esigenza di redigere una **nuova Edizione del Codice Etico San Lidano**, quale strumento fondamentale per la divulgazione dei propri valori. In coerenza con questa nuova edizione del Codice Etico, la Direzione della Cooperativa ha ridefinito la propria politica aziendale, denominata **Politica per la Qualità e la Sostenibilità**, cui si rimanda, e gli obiettivi fissati per realizzare i principi in esso sanciti.

1.3 Lo «stile San Lidano»

Alla guida della Cooperativa, vi è il CdA, in rappresentanza dell'Assemblea dei Soci. In Cooperativa vi è una forte identità alla cui base è da sempre uno stile umano e professionale fatto di correttezza nei comportamenti, di equilibrio tra il rispetto per le persone e l'interesse per la Cooperativa, trasmessi dai Soci. Possono cambiare le pratiche e gli scenari, ma la coerenza con questi valori è e resterà linea guida imprescindibile della Cooperativa, intesa come costante arricchimento umano e accrescimento professionale delle persone che vi lavorano, regola e disciplina del rispetto dei fondamentali valori e principi di riferimento.

Luciano Di Pastina, co-fondatore della Cooperativa, ha dato alla Cooperativa una profonda impronta etica personale, basata sulla **lealtà e correttezza delle relazioni professionali, nonché al grande valore per la parola data e per i rapporti umani**. Ciò significa fare bene e con dignità il proprio mestiere, avere rispetto delle regole, ispirarsi a principi e valori che si richiamano al consenso e non all'obbedienza. Oggi mantenere tutto questo è necessario sia per chiarire le strategie future, sia per la consapevolezza che, in un sistema industriale maturo, occorre competere con integrità e responsabilità. Il Codice Etico costituisce, quindi, nell'ambito del sistema di controllo interno, il modello di organizzazione, gestione e controllo della Cooperativa e sancisce i suoi principi fondamentali in merito alle relazioni con i lavoratori. Il Codice costituisce elemento essenziale del **Modello di Organizzazione e Gestione previsto dal D.lgs. 231/2001**, quale sistema di norme interne finalizzato alla cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è, quindi, elemento essenziale del sistema di controllo; le regole di comportamento, pertanto, si integrano con il Modello.

Ulteriore e fondamentale presidio è costituito dall'**Organismo di Vigilanza (di seguito OdV)** che fra i vari compiti ha anche quello di verificare completezza, aggiornamento, diffusione e rispetto del Codice Etico, specialmente nel caso di risoluzione di conflitti interni, unitamente agli organi societari e al management aziendale.

Il Codice è, quindi, una sorta di «contratto morale», sottoscritto da tutti gli Esponenti Aziendali¹. L'obiettivo primario è quello di tradurre il ragionamento in una concreta azione etica: far sì che nel decidere i propri comportamenti, e nel considerare quelli degli altri, sia introdotta anche una valutazione etica, unendo in questo modo la sfera morale con quella manageriale, le responsabilità individuali con quelle della Cooperativa e la sfera personale con quella organizzativa, affrontando anche la questione della lotta alla corruzione. Vuole essere, perciò, un incentivo per cercare di capire non solo cosa sia giusto fare, ma anche il «perché» sia necessario farlo.

I principi raccolti in questo documento e il controllo sulla loro fattiva applicazione, definiscono lo «stile San Lidano».

1.4 Condivisione del Codice Etico

Il Codice Etico offre degli esempi concreti corrispondenti all'attività della Cooperativa ed è stato condiviso e diffuso ai lavoratori interessati. A tutti loro, e a tutti i soggetti con i quali istaura rapporti commerciali, S.L. richiede la sottoscrizione, per sottolineare l'impegno assunto per evitare la complicità in violazioni dei diritti umani

Il Codice Etico **rende comuni e diffusi i valori in cui la Cooperativa si riconosce**, a tutti i livelli, facendo sì che chiunque, ogniqualvolta è chiamato a prendere una decisione, si ricordi con chiarezza che a essere in gioco non sono soltanto gli interessi, i diritti e i doveri propri, ma anche quelli degli altri. Il presente documento fissa quindi gli impegni e le responsabilità etiche degli **Amministratori della Cooperativa** nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunte oltre la normativa nazionale e internazionale in vigore nella Cooperativa.

Il Codice Etico regola dunque il complesso di diritti, dei doveri e responsabilità assunti nei confronti di coloro con i quali la Cooperativa interagisce nello svolgimento della propria attività e dei propri affari, conformandone perciò la conduzione al rispetto dei principi e delle regole di condotta in esso definiti nella gestione dei rapporti con tutti gli **stakeholders** ("**portatori di interessi**"); intendendosi per tali tutti i singoli, gruppi o istituzioni pubbliche il cui apporto è richiesto per realizzare la missione della Cooperativa o il cui interesse è coinvolto direttamente o indirettamente nelle attività della Cooperativa: **soci, risorse umane (dipendenti e collaboratori), clienti, fornitori, e partners**, inclusi la Pubblica Amministrazione, le **comunità locali, nazionali, e la collettività in genere**. Il Codice non rafforzerà direttamente la posizione competitiva della Cooperativa, ma lo farà indirettamente se permetterà a tutti i collaboratori esterni e i fornitori del Gruppo di adottare una visione etica e una cultura condivisa.

¹ Sono **Esponenti Aziendali** gli Amministratori, i Sindaci, i Dirigenti, Funzionari, dipendente, coloro che collaborino e prestino attività per conto ed interesse della Cooperativa in forza di delega o mandato.

2

Ambito di applicazione

Attraverso il Codice Etico, la Cooperativa **esplicita la consapevolezza della propria responsabilità sociale ed etica nei confronti delle comunità e del territorio in cui opera o da cui trae risorse**, nell'ambito di applicazione relativo all'offerta di prodotti ortofrutticoli di qualità, sicuri per il consumatore, che contribuiscano a un'alimentazione sana, realizzati in modo sostenibile, nel rispetto dell'ambiente e della dignità e salute delle persone, in tutta la filiera produttiva, definito che:

- **Persone:** sono il principale e costante punto di riferimento di tutto ciò che facciamo. Quelle che consumano i nostri prodotti hanno quattro diritti basilari: di essere sicure, di essere informate, di scegliere e di essere ascoltate. Quelle che lavorano per la Cooperativa rappresentano la risorsa centrale per lo sviluppo e il successo della Cooperativa, che riconosce anche nella diversità delle culture un valore fondamentale. Decisioni e comportamenti devono essere guidati da equità, da coerenza, trasparenza e rispetto, in un contesto di fiducia e interdipendenza.
- **Prodotto e Marchi:** il prodotto è al centro di ogni nostra attività e impegno quotidiano, puntando sull'innovazione per generare prodotti di qualità, percepiti dai clienti come distintivi. La Cooperativa opera, non solo per i propri marchi **San Lidano e Ortopronto**, ma anche per quelli della clientela, essendo principalmente costituita da operatori della GDO che in gran parte richiedono la fornitura con i propri marchi d'insegna, per garantire standard elevati di qualità, sicurezza alimentare, attenzione ambientale e sociale, attraverso l'applicazione di tecniche produttive tracciate, specifiche, di tutta la filiera, e coerenza nella comunicazione.
- **Clienti e Concorrenti:** i clienti sono considerati nostri partner per raggiungere il successo nel business e lavoriamo con loro per valorizzare ed ottimizzare i processi della produzione, nel rispetto dei consumatori e per la loro soddisfazione. I concorrenti sono il nostro stimolo e la positiva sfida ad essere sempre miglior, attraverso una competizione improntata dalla legalità e dal rispetto.
- **Profitto:** è un indicatore importante della salute dell'impresa, ed è elemento fondamentale per la creazione di sviluppo e di benessere.

Il Codice Etico è vincolante per gli amministratori, tenuti a rispettarne i principi nel fissare gli obiettivi, nel proporre investimenti e nel realizzare progetti, nonché in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione della intera organizzazione. Anche i dirigenti della Cooperativa, nel dare concreta attuazione alle attività, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, sia nei rapporti interni con i collaboratori, sia verso i terzi che entrino in contatto con la Cooperativa.

Infine, sono tenuti a rispettare e, entro il limite delle proprie funzioni o delle deleghe ricevute, a farne rispettare la piena osservanza del suo contenuto e dei principi individuati a tutte le parti interessate nell'ambito della Cooperativa: dipendenti, collaboratori, persone fisiche e giuridiche, che collaborano in e con la Cooperativa, o che intrattengono relazioni esterne per essa, o che entrino in contatto o intrattengano rapporti con la Cooperativa, indipendentemente dal rapporto di lavoro e dal relativo titolo o dall'inquadramento o dal tipo di rapporto giuridico intrattenuto. Per questo la Cooperativa si impegna a promuovere la più ampia diffusione del Codice presso tutti i soggetti interessati, la corretta interpretazione dei suoi contenuti, e fornisce gli strumenti più adeguati a favorirne l'applicazione ed il rispetto. La Cooperativa mette in atto, quindi, le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice stesso.

Il presente Codice Etico è costituito da:

- **Valori Etici generali**, che definiscono i principi di riferimento a cui si ispira la Cooperativa;
- **Criteri di Condotta**, che descrivono i comportamenti conformi ai suddetti Valori che ciascuna figura appartenente alla Cooperativa, o che collabori a qualsiasi titolo con essa, deve tenere;
- **Osservanza e controllo**, che descrive le modalità di diffusione, accettazione e controllo sul rispetto del Codice, nonché i meccanismi sanzionatori applicati in caso di violazione.

3

Valori etici generali

Di seguito sono riportati i **valori etici generali riconosciuti dalla San Lidano Soc. Coop. Agr. a r.l.**, finalizzati al buon funzionamento e alla tutela dell'affidabilità e della reputazione della Cooperativa.

3.1 Osservanza delle disposizioni normative vigenti

Il movimento cooperativo ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui esso opera². Pertanto, ogni soggetto che compone l'organigramma aziendale della Cooperativa si impegna al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la Cooperativa agisce. L'impegno riguarda altresì il C.C.N.L.³ applicato, lo Statuto e i Regolamenti sociali. Tale impegno vale anche per i consulenti, fornitori, clienti e chiunque abbia rapporti con la cooperativa, la quale non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intende allinearsi a questo principio, ovvero lo violi nel corso del rapporto o del mandato. Nello svolgimento delle proprie attività e nelle relazioni d'affari devono essere rispettate attentamente tutte le disposizioni normative vigenti, il Codice Etico, le procedure e i processi interni definiti nonché gli ordini di servizio e gli altri precetti emessi. Il rispetto delle disposizioni normative prevale in ogni caso su qualsiasi istruzione contrastante impartita da parte di un superiore gerarchico. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Cooperativa giustifica un operato non conforme ad una linea di condotta onesta e legale. Per questo motivo precisiamo inequivocabilmente che la violazione di disposizioni normative non è nell'interesse della Cooperativa, né costituisce un mezzo idoneo per conseguire un proprio vantaggio o perseguire i propri interessi. A tal fine assicuriamo adeguati programmi di formazione e di sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico con particolare riguardo al rispetto delle norme di legge e regolamentari vigenti.

3.2 Divieto di discriminazione

Nella gestione dei rapporti e nella definizione delle decisioni inerenti i suoi portatori di interessi, operiamo con trasparenza, equità, imparzialità, evitando in ogni circostanza trattamenti di favore, evitando, in applicazione delle disposizioni normative vigenti, qualsivoglia forma di discriminazione basata su sesso, razza, origine, lingua, religione, opinione, appartenenza a partiti o sindacati, salute, età, ecc. Vietiamo, inoltre, ogni forma di violenza o molestia, in particolare sotto forma di mobbing e molestie sessuali.

3.3 Correttezza e conflitti di interesse

Ferme restando le disposizioni normative vigenti, i Portatori di Interessi operano con la massima correttezza ed evitano tutte le situazioni nelle quali potrebbero trovarsi, anche solo potenzialmente, in conflitto di interessi con la Cooperativa. È nostra volontà prevenire o gestire correttamente eventuali conflitti di interesse⁴, anche solo potenziali, fra i nostri soci, dipendenti, amministratori, collaboratori e la P.A., che coinvolgano l'attività della Cooperativa. A tal fine, la Cooperativa richiede ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo di dare tempestiva comunicazione della presenza o meno di condizioni di conflitto di interesse tra singolo e Cooperativa, e in caso di esistenza di tali condizioni, di chiarirne la natura.

3.4 Riservatezza delle informazioni

Assicuriamo la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal trattare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione da parte dell'Interessato/a, in conformità alle norme giuridiche vigenti in materia di protezione dei dati. A tale riguardo si fa presente che la Cooperativa ha predisposto e introdotto, in sintonia con le norme vigenti, procedure e standard aziendali tesi a garantire la migliore tutela possibile dei dati e delle informazioni in suo possesso. Ogni soggetto che a qualsiasi titolo entri in possesso di informazioni di interesse aziendale o relativamente a qualsiasi portatore d'interesse, in nessuna maniera si deve sentire autorizzato a diffonderla o utilizzarla al di fuori

² DICHIARAZIONE DI INDENTITA' E CARTA DEI VALORI E PRINCIPI approvata nel Congresso del Centenario dell'Alleanza Cooperativa Internazionale – Manchester, settembre 1995

³ Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli Operai agricoli e florovivaisti 19/06/2018 (valido fino al 31/12/2021)

⁴ Per "situazione di conflitto di interesse" si intende qui sia il caso in cui un collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione di impresa e dal bilanciamento degli interessi dei portatori di interesse o si avvantaggi "personalmente" di opportunità d'affari dell'impresa, sia il caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione, nei loro rapporti con la Cooperativa.

degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dalla Direzione aziendale. Nell'ambito di appositi corsi di formazione i collaboratori vengono inoltre sensibilizzati all'importanza della questione e istruiti in materia di trattamento dei dati. I Portatori di Interessi sono tenuti a non trattare e divulgare informazioni riservate, percepite nell'ambito del proprio lavoro, per scopi non connessi con l'esercizio delle proprie mansioni lavorative.

3.5 Rapporti con gli organismi di controllo

Perseguiamo il nostro oggetto sociale oltre che nell'imprescindibile rispetto della legge, anche dello Statuto e dei regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei propri soci, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio aziendale. I rapporti con gli organi di controllo (Collegio sindacale, organi di revisione, organi di vigilanza) sono ispirati ai principi di trasparenza, completezza e correttezza. Non potranno essere taciute o distorte od anche solo ritardate informazioni che, in base alla normativa vigente, debbano essere comunicate agli organismi di controllo o siano necessarie o utili per l'ordinario come migliore espletamento dei loro compiti.

3.6 Rapporti con i soci

La Cooperativa è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità senza fini di speculazione privata ed ha per scopo la valorizzazione e la ottimizzazione delle produzioni agricole dei propri soci e la tutela, l'ottimizzazione ed il miglioramento delle condizioni e delle attività dei soci produttori agricoli anche fornendo agli stessi il supporto necessario alla conduzione delle loro aziende. Le attività e le prestazioni della Cooperativa sono pertanto tese direttamente o indirettamente al benessere, al miglioramento del rendimento e allo sviluppo dei propri soci. La Cooperativa si impegna affinché a tutti i soci sia riconosciuta partecipazione consapevole, libera e democratica alla vita sociale e trasparenza e completezza d'informazione, perseguendo l'obiettivo di creare e accrescere i benefici per i soci.

3.7 Collaboratori

La Cooperativa considera i collaboratori rappresentano un fattore indispensabile per il successo e la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU, le Convenzioni e le Raccomandazioni Internazionali del Lavoro emanate dall'ILO (*International Labour Organization*), la Carta della Terra redatta dall'*Earth Council* e i principi enunciati nel *Global Compact* proposto dall'ONU, come punti irrinunciabili nella definizione dei propri valori. La Cooperativa riconosce la centralità delle "Risorse Umane" e l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando quanto possibile le aspirazioni e capacità del singolo. Si intendono come Risorse Umane tutti i collaboratori facenti parte dell'organigramma aziendale (comprensivo di collaboratori continuativi), i consulenti, i soci, e gli amministratori e tutti coloro che prestano la loro opera o partecipano a qualunque titolo allo scambio mutualistico o sono destinatari delle attività della Cooperativa in forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato, ovvero realizzino o contribuiscano a realizzare la policy, la mission e gli obiettivi della Cooperativa. Per questo motivo e nel rispetto delle norme giuslavoristiche la Cooperativa tutela e presidia l'integrità fisica e morale dei propri collaboratori per promuovere ed accrescere la loro soddisfazione e le loro competenze, anche ai fini della loro progressione professionale. Per quanto riguarda i lavoratori, la Cooperativa applica ai propri dipendenti la legislazione ed i contratti di lavoro vigenti e si impegna a garantire in ogni momento condizioni lavorative rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro adeguati, sicuri e salubri.

La Cooperativa ritiene, inoltre, di primaria importanza l'informazione e la formazione continua di tali Risorse, anche al fine di mantenere a queste le competenze adeguate allo svolgimento delle mansioni previste dall'organigramma aziendale, favorendo le condizioni delle rispettive professionalità. Nella gestione dei rapporti gerarchici e disciplinari l'autorità è esercitata con equità, imparzialità e correttezza, evitando ogni abuso o favoritismo che possa ledere la dignità e la professionalità della persona. A tal fine non sono tollerate richieste o minacce volte a indurre i collaboratori ad agire contro la legge o il codice etico o a adottare comportamenti contrari alle convinzioni personali di ciascuno. È vietata qualsiasi forma di favoritismo, clientelismo, nepotismo nella gestione e nella selezione del personale che deve essere effettuata tenendo conto esclusivamente delle esigenze aziendali e del profilo professionale.

Tutti i componenti della Cooperativa, nell'adempimento delle proprie funzioni, considerano costantemente propria la missione di fornire un bene ad alto valore economico e sociale alla collettività;

tale considerazione deve sempre caratterizzare la condotta della cooperativa e di ciascun socio, amministratore, dipendente o collaboratore.

3.8 Onestà e Trasparenza delle informazioni

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività della Cooperativa, le sue iniziative, i suoi prodotti, i suoi rendiconti e le sue comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione aziendale. I rapporti con gli stakeholder⁵, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di trasparenza, correttezza, coerenza, lealtà e reciproco rispetto: perciò la Cooperativa dialoga in modo chiaro, trasparente, accurato e tempestivo, con i suoi stakeholder. Tutte le azioni e le operazioni della Cooperativa devono avere una tracciabilità e riferibilità adeguata e deve essere possibile la verifica, anche posteriore, del processo di decisione, autorizzazione, di svolgimento e di conclusione. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato e completo supporto documentale al fine di potere procedere in ogni momento, anche successivo, all'effettuazione dei controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato e concluso l'operazione stessa. I collaboratori sono tenuti a dare, tenendo conto delle persone coinvolte, informazioni complete, tempestive, trasparenti, comprensibili e accurate, non ritardate, in modo tale che i rispettivi destinatari siano in grado di prendere decisioni consapevoli. Ciò avviene anche evidenziando alternative e conseguenze possibili e prevedibili. La Cooperativa riconosce il valore fondamentale della corretta, tempestiva e trasparente informazione ai soci, agli organi ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile e in alcun modo giustifica azioni dei propri collaboratori che impediscano od anche solo ritardino il controllo da parte degli enti od organizzazioni preposte. La Cooperativa favorisce un flusso di informazioni trasparente, continuo, puntuale e completo fra gli organi sociali, le diverse aree aziendali, le varie figure apicali, gli organi ed enti di vigilanza, e, ove necessario, verso le Pubbliche Autorità. In ogni caso le informazioni trasmesse all'esterno e all'interno dell'organizzazione stessa debbono essere rispettose dei requisiti di veridicità, completezza e accuratezza, anche in relazione a dati economici e finanziari.

3.9 Qualità dei servizi

La Cooperativa si impegna a perseguire la propria missione attraverso l'offerta di servizi o prodotti di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme cogenti. Lo stile di comportamento della Cooperativa nei confronti dei clienti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. In particolare, nella comunicazione con i clienti, la cooperativa assicura completezza, correttezza e chiarezza di tutte le informazioni inerenti caratteristiche, contenuti, natura e provenienza dei prodotti. La cooperativa assicura l'immissione nel mercato di servizi o prodotti conformi alle leggi nazionali e comunitarie in materia, attivando tutti i controlli necessari a garantire ai consumatori sicurezza e qualità.

3.10 Responsabilità verso la collettività

La Cooperativa è consapevole della propria posizione e della propria funzione, specialmente degli effetti della propria attività sulle condizioni, sullo sviluppo socioeconomico e sul benessere della collettività e del Paese. Di fondamentale importanza sono il consenso sociale da parte della collettività e il suo ulteriore incremento.

La Cooperativa si impegna ad operare ricercando un continuo equilibrio fra i diversi interessi coinvolti, come lo sviluppo economico, il benessere sociale e della collettività, il rispetto dell'ambiente, la cultura della sicurezza e della prevenzione dei rischi del lavoro, il rispetto dei diritti dei lavoratori. La responsabilità sociale dell'impresa porta al riconoscimento della pluralità di gruppi o categorie di interessi anche con riferimento alle conseguenze ed all'esternalità prodotta dall'attività di impresa.

Nei confronti dei propri consumatori, la Cooperativa:

- propone prodotti che rispettino tutti i criteri della RSI, le cui informazioni esaustive e trasparenti consentano di accertarsi che si stia consumando in modo consapevole, responsabile e sostenibile.
- condivide le informazioni pertinenti che permettono al consumatore di valutare facilmente gli impatti per la propria salute e l'ambiente
- fa in modo, nell'offerta e nelle sue comunicazioni, di non indurre i consumatori vulnerabili ad agire contro il loro interesse.

⁵ Sono stakeholder quei soggetti (intesi nel senso di individui, gruppi, organizzazioni, istituzioni) i cui interessi sono, a vario titolo, coinvolti nell'attività di La Cooperativa.

3.11 Tutela dell'ambiente

L'impegno della Cooperativa nei riguardi della Terra è volto a salvaguardarne l'abbondanza e la bellezza per le generazioni presenti e future, con l'obiettivo di trasmettere loro i valori e le tradizioni che sostengono lo sviluppo a lungo termine delle comunità umane e ambientali. Da sempre la Cooperativa considera l'ambiente un bene fondamentale e si impegna in ogni fase del suo agire a:

- applicare il «Principio di Precauzione»⁶ e un approccio preventivo verso l'ambiente e la biodiversità;
- promuovere iniziative per una maggiore responsabilità ambientale aziendale;
- sviluppare l'impiego di mezzi e di tecnologie che non danneggino l'ambiente.

Sia nella scelta delle materie prime, sia nella distribuzione dei prodotti la Cooperativa si adopera per il rispetto della «Sovranità Alimentare»⁷, nella consapevolezza che la responsabilità etico-sociale si estende anche alle comunità che producono le materie prime. La Cooperativa è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone attenzione, nel proprio operato, a contemperarne gli interessi e ritiene che il dialogo con i soggetti della società civile ed economica del territorio su cui opera sia di importanza primaria per un corretto sviluppo della propria attività.

La Cooperativa instaura, ove possibile, un canale stabile di dialogo con questi, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi ed è aperta all'interazione con le imprese del terzo settore in una logica dei valori dell'economia sociale, della promozione della persona e del miglioramento della qualità di vita nei territori in cui opera. Perciò le decisioni sono programmate in considerazione dei loro effetti sulle generazioni future, al fine di equilibrare iniziative economiche e imprescindibili esigenze ecologiche.

3.12 Concorrenza leale

La Cooperativa è a conoscenza delle convenzioni anticorruzione⁸ e orienta la propria attività al rispetto dei principi di concorrenza libera, aperta e leale e di libertà di mercato; rispetta le convenzioni, gli standard internazionali e la legislazione locale contro la corruzione, in tutti i Paesi in cui opera. La Cooperativa si impegna al rispetto dei principi di trasparenza, onestà e correttezza nei rapporti commerciali, e richiede che i partner commerciali facciano lo stesso. Il codice etico è condiviso e sottoscritto da tutti i fornitori.

È richiesto ai collaboratori e ai diversi partner commerciali di impegnarsi a rifiutare ogni forma di corruzione. La Cooperativa promuove il suo impegno nella lotta alla corruzione e conosce e ottempera alla legislazione internazionale e nazionale e alla normativa sulle condizioni di concorrenza leale.

Oltre alle politiche ufficiali a favore delle condizioni di concorrenza leale, la Cooperativa promuove e supporta pubblicamente le pratiche antitrust e antidumping.

A tal proposito, la Cooperativa:

- applica procedure al fine di prevenire l'offerta, la fornitura o l'accettazione di somme di denaro, regali, ospitalità, donazioni e benefici simili laddove tale offerta, fornitura o accettazione, rappresenti un atto di corruzione o possa essere ragionevolmente percepito come tale
- tutela il valore della concorrenza leale astenendosi da attuare comportamenti collusivi, intimidatori o di abuso nei confronti dei propri concorrenti così come disciplinato dal codice civile e norme o regolamenti complementari.
- adotta azioni per favorire una concorrenza sana e leale presso le sue parti interessate.
- è trasparente con i suoi fornitori in materia di tariffe.
- conosce la legislazione relativa alla proprietà intellettuale.

⁶ «Principio di Precauzione» è principio in base al quale, in caso di dubbio sull'innocuità per l'ambiente o per la salute di un prodotto o di un metodo di produzione, la dimostrazione della non nocività deve essere a carico del produttore.

⁷ Per «Sovranità Alimentare» intendiamo il diritto dei popoli ad autodeterminare le proprie scelte nei settori della produzione, della distribuzione e del consumo di alimenti, nel rispetto dei criteri di sostenibilità ambientale, culturale e sociale, allo scopo di garantire il diritto di ogni individuo a un'alimentazione sufficiente e sana. Il diritto all'alimentazione è un diritto umano fondamentale, saldamente fondato sul diritto internazionale. È implicito nella Carta delle Nazioni Unite ed è stato riaffermato e sviluppato in numerose dichiarazioni della comunità internazionale, inclusa la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo (art. 25), e in molti accordi internazionali sia a livello regionale che universale. La «Sovranità Alimentare» procede parallelamente e favorisce la sovranità economica, politica e culturale dei Paesi.

⁸ Convenzione ONU contro la Corruzione (2003); Convenzione OCSE contro la Corruzione (1997); Convenzione Civile sulla Corruzione (1999); Convenzione Penale sulla Corruzione (1997)

- tutela le questioni sulla proprietà intellettuale e materiale attraverso un consulente legale interno o esterno (ad es. avvocato, consulente, esperto di settore).
- ha formalizzato la sua politica in materia di tutela della proprietà intellettuale.
- impronta la propria condotta alla legalità e trasparenza in ogni settore della sua attività e condanna qualsiasi forma di turbativa alla libertà dell'industria e del commercio Nella sua sfera d'influenza S.L. promuove attivamente i vantaggi di una tale politica.
- ha imposto alcuni processi di garanzia (invito sistematico all'appalto, codice etico o sociale, ecc.) per prevenire qualsiasi complicità ed evitare qualsiasi pratica sleale
- si impegna nell'ambito di tutte le proprie relazioni a contrastare eventuali fenomeni di corruzione, anche potenziali, e adotta ogni misura atta ad assicurare tolleranza zero rispetto a tali fenomeni;
- evita e vieta ogni abuso di posizione dominante.

Con gli enti competenti vengono gestite le verifiche sistematiche dei diritti di proprietà. In caso di mancata conformità sono previste sanzioni e diffusione dell'informazione. A ogni lavoratore è richiesto di contribuire attivamente, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, alla salvaguardia e gestione della proprietà intellettuale al fine di consentirne la protezione e l'accrescimento.

Pertanto, esige che tutti i componenti, dipendenti e collaboratori agiscano nei confronti dei vari portatori di interesse in modo da non compromettere l'indipendenza di giudizio e l'imparzialità propria e degli stessi. Al fine di garantire la piena attuazione di principi di onestà e imparzialità, non è ammessa alcuna forma di regalo o omaggio, anche solo promessa, che possa essere intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque finalizzata ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività della Cooperativa.

Ogni soggetto destinatario del presente Codice deve assumere un atteggiamento corretto ed onesto sia nello svolgimento delle proprie mansioni sia nei rapporti con gli altri componenti della Cooperativa sia nei rapporti verso terzi, evitando di perseguire scopi illeciti o illegittimi per procurarsi un indebito vantaggio proprio o di terzi. Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori clienti e chiunque abbia rapporti con la cooperativa. In nessun caso l'interesse o il vantaggio della cooperativa possono indurre o giustificare un comportamento disonesto. La Cooperativa opera con imparzialità, evitando in ogni circostanza trattamenti di favore o di abuso. La Cooperativa ha messo in atto un sistema di sorveglianza del rispetto del codice etico ricorrendo, ove necessario, al sistema disciplinare e ha implementato un sistema di segnalazione e denuncia anonima degli illeciti per riferire qualsiasi pratica che violi il codice etico. In caso di mancata conformità da parte dei suoi lavoratori o fornitori, la Cooperativa prevede la adozione di proporzionati e giusti provvedimenti, sulla base delle disposizioni di cui al C.C.N.L. di categoria, ovvero delle clausole contrattuali appositamente prevedute. Tutti i lavoratori che operano nell'ambito di processi «sensibili» (acquisti, commerciale, amministrazione/ finanza) sono consapevoli dei possibili rischi di corruzione in cui possono incorrere.

3.2 Responsabilità sociale

La Cooperativa crede che la propria attività imprenditoriale, per potersi qualificare come eticamente responsabile, debba perseguire modelli di commercializzazione che rispettino e salvaguardino i diritti umani, le capacità rigenerative della Terra e il benessere delle comunità, la tutela del territorio, svolgendo la propria attività in modo equo e sostenibile, nella consapevolezza che la responsabilità sociale ed etica si estende anche all'ambiente, alle comunità ed al territorio.

Per questo la Cooperativa promuove un Progetto di solidarietà in Mozambico, finalizzato alla realizzazione di una scuola per l'agricoltura, con lo scopo di formare giovani tecnici e agricoltori in quelle zone, per supportare la crescita di produzioni locali ed incrementare la capacità di autosufficienza di quelle popolazioni. La Cooperativa conosce i diritti fondamentali civili, sociali, economici e culturali dei suoi lavoratori ed è a conoscenza e rispetta le normative locali o internazionali, sopra tutto le Convenzioni del lavoro ILO e la Dichiarazione dei diritti umani dell'ONU.

Pertanto, la Cooperativa ottempera alle normative nazionali relative al diritto del lavoro e ai diritti civili, politici, sociali, economici e culturali (festività, giorni di voto, giorni di riposo/non lavorati, partecipazione politica, pratiche religiose, feste tradizionali/etniche, ecc.); garantisce che nessun attore sotto la sua influenza utilizzerà in modo improprio documenti personali dei lavoratori (documenti di identità, permessi di soggiorno, ecc.); rifiuta tutte le forme di lavoro in nero o illegale. Le *business units* della Cooperativa le cui attività potrebbero impattare sui diritti umani (Direzione, risorse umane, acquisti, produzione) ricevono formazione e informazioni sui rischi delle loro attività in merito all'osservanza dei diritti umani.

La Direzione si impegna a predisporre, con la supervisione di una parte terza riconosciuta internazionalmente sui temi della RSI:

- un piano di welfare a favore dei propri lavoratori e misure atte al miglioramento della vita lavorativa, definite da accordi collettivi;
- un modello di contrattazione commerciale basato sul rispetto dei diritti umani obbligatorio per le parti;
- un dialogo con stakeholder, fornitori e la società civile per potenziare la vigilanza (monitoraggio dei media, ONG, riunioni con le parti interessate, impegno pubblico, politica, bilancio sociale, ecc.).

3.3 Centralità della persona

In coerenza con la propria visione etica la Cooperativa vuole essere sempre più vicina alle necessità della vita dell'uomo, perché essa deve ispirare le azioni dell'impresa. Perciò, sostiene e rispetta i diritti umani in ogni ambito del proprio agire e della propria sfera d'influenza e promuove il valore della persona rispettando l'integrità fisica, culturale e morale e la dimensione di relazione con gli altri.

3.4 Tutela del lavoro

La Cooperativa garantisce la libertà di associazione dei lavoratori e riconosce il valore della contrattazione collettiva. Si impegna a

- non usufruire, neppure indirettamente, sia del lavoro forzato e obbligatorio, sia del lavoro minorile
- rifiutare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose;
- ripudiare ogni forma di discriminazione nelle politiche di assunzione e nella gestione delle risorse umane
- impedire ogni forma di emarginazione, di mobbing e di sfruttamento del lavoro, sia diretto che indiretto,
- riconoscere nel merito, nelle prestazioni di lavoro e nelle potenzialità professionali i criteri determinanti per gli sviluppi retributivi e di carriera.

3.6 Rispetto di leggi, codici e regolamenti vigenti

La Cooperativa reputa il rispetto delle normative nazionali e internazionali come condizione vincolante e imprescindibile del proprio agire. Si impegna pertanto, anche con attenta opera di prevenzione sulla consumazione di illeciti, a rispettare tali normative nonché le prassi generalmente riconosciute. Conformi inoltre le proprie azioni, decisioni e i propri comportamenti alle possibili evoluzioni del quadro normativo.

4

Criteri di condotta

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, è tenuto ad accettare esplicitamente, a conoscere e rispettare le norme contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla Legge o da procedure e regolamenti interni.

I dipendenti, collaboratori, amministratori hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice Etico;
- rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali o all'OdV, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori, ai referenti aziendali o all'OdV qualsiasi notizia, di diretta rilevanza o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni o semplice richiesta di violazioni o di comportamenti anomali;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice Etico e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

4.1 Rispetto delle leggi

La Cooperativa considera il rispetto delle leggi provinciali, regionali, nazionali e internazionali condizione vincolante ed imprescindibile del proprio agire. Nello svolgimento delle rispettive attività, i Portatori di Interessi si attengono ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza con riguardo alla finalità di prevenzione della commissione di reati, anche a solo livello di tentativo. Essi operano, pertanto, nel più assoluto rispetto delle leggi, delle disposizioni statutarie nonché delle procedure e dei processi definiti internamente alla Cooperativa. In nessun caso il perseguimento di interessi della Cooperativa può giustificare una condotta in violazione della predetta regola comportamentale. A tale fine si precisa in maniera inequivocabile che la violazione di disposizioni normative non è nell'interesse della Cooperativa e non potrà mai costituire mezzo idoneo a procurare un vantaggio o a perseguire i propri interessi.

4.2 Conflitto di interessi

Un conflitto di interessi si verifica in caso di potenziali interferenze tra interessi personali e l'attività professionale svolta. I Portatori di Interessi sono tenuti a evitare conflitti di interessi, oltre che a sottrarsi o comunque a non risolvere situazioni di potenziale conflitto di interessi.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono conflitto di interessi:

- la cointeressenza, palese o occulta, del collaboratore quale fornitore, cliente e/o concorrente;
- l'abuso della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti o differenti con quelli della Cooperativa;
- l'utilizzo di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi della Cooperativa;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere a favore di clienti, fornitori, concorrenti e/o terzi in contrasto con gli interessi della Cooperativa.

Ferme restando le previsioni legislative e contrattuali, i Portatori di Interessi devono evitare tutte le situazioni che possano portare a un possibile conflitto d'interesse.

A tale fine dovranno essere resi noti tutti i possibili interessi che, per conto proprio o di terzi, essi abbiano in una determinata operazione della Cooperativa. L'Organo di Vigilanza dovrà essere tempestivamente informato del sussistere di un possibile conflitto di interessi. Il conseguimento di vantaggi personali nell'ambito dell'attività svolta deve comunque essere evitato e impedito.

I collaboratori devono evitare anche di dare solo l'impressione di volere influenzare i terzi in modo non corretto o di adottare le proprie decisioni sotto l'influenza di fattori non legittimi. Ogni dipendente, collaboratore, amministratore della Cooperativa è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dell'Ente o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno

rispetto delle norme del Codice Etico. Deve, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata da ogni dipendente, collaboratore, al proprio superiore o referente aziendale.

4.3 Riservatezza di informazioni e dati

La privacy dei dipendenti, collaboratori, amministratori e la riservatezza delle informazioni è tutelata nel rispetto della normativa di riferimento, adottando standard che specificano le informazioni che la Cooperativa richiede al collaboratore e le relative modalità di trattamento e di conservazione. Nell'ambito delle proprie attività, la Cooperativa tutela la riservatezza delle informazioni e di tali dati e assicura che essa sia rispettata anche dai propri collaboratori. A tale riguardo ogni collaboratore dovrà:

- acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle proprie funzioni, ovvero alla delega che sia stata conferita;
- conservare i dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza;
- divulgare i dati solo nell'ambito delle procedure stabilite ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata;
- attribuire natura confidenziale e riservata alle informazioni in base alle procedure vigenti;
- accertarsi che non sussistano vincoli di confidenzialità in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi.

La Cooperativa vincola i terzi, ai quali intende comunicare informazioni riservate, al rispetto di specifici patti di riservatezza. La Cooperativa ha rilasciato ordini di servizio e provvedimenti tesi a garantire la tutela dei dati personali. Dati riservati e interni della Cooperativa sono di fondamentale importanza per il successo e lo sviluppo dell'impresa come anche per l'attuazione del presente Codice Etico. Essi comprendono la organizzazione, la struttura, i processi, le comunicazioni, le informazioni, in qualsiasi modalità e forma, di natura produttiva, commerciale, patrimoniale, finanziaria, aziendale e tecnica riguardanti la Cooperativa, i soci, i clienti, i partner; sono segreti e confidenziali, non noti al pubblico e costituiscono il patrimonio stesso ed il know-how dell'impresa. La divulgazione o rivelazione delle informazioni e dei dati in questione è vietata, salvo che la rivelazione sia prevista da specifiche disposizioni normative o da particolari accordi contrattuali. I Portatori di Interessi sono tenuti a usare i dati con la massima attenzione, a custodirli in modo sicuro, e a non parlare e discutere di informazioni segrete e riservate in luoghi pubblici.

4.4 Rendicontazione finanziaria

Tutte le transazioni e le operazioni effettuate devono avere riscontro in una registrazione contabile adeguata e deve essere possibile la verifica del relativo processo decisionale, delle relative autorizzazioni e dello svolgimento delle operazioni. Devono essere rispettati i principi di trasparenza, veridicità, correttezza, accuratezza e completezza. Tutte le transazioni eseguite devono essere documentate in maniera adeguata. È assolutamente vietato effettuare registrazioni false o fuorvianti nei bilanci, nei libri o nei registri sociali per qualunque motivo, o rilasciare dichiarazioni non veritiere in denunce ad autorità pubbliche o verso istituti di assistenza e previdenza, nonché occultare o sottacere informazioni. Gli addetti sono tenuti a conservare e tenere debitamente la documentazione loro affidata nonché ad archivarla in modo ordinato e secondo criteri logici, e in modo che sia facilmente reperibile. Ogni transazione deve avere luogo esclusivamente attraverso i canali degli Intermediari finanziari autorizzati.

4.5 Riciclaggio di denaro

È fatto divieto ai Portatori di Interessi di svolgere o di essere comunque coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio di introiti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo, cioè accettare o utilizzare beni che provengano o possano provenire in qualche modo da attività criminali. I Portatori di Interessi devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili, incluse le informazioni finanziarie su controparti commerciali, al fine di appurare la loro onorabilità e la legittimità della loro attività, dissociandosi eventualmente dall'operazione. Ogni transazione deve essere tracciata, giustificata, riferibile ed avere luogo solo attraverso i canali degli Intermediari finanziari autorizzati.

4.6 Insider Trading

Chiunque sia in possesso di informazioni non pubbliche riguardanti la Cooperativa e i suoi associati, non può utilizzare tali informazioni a proprio vantaggio o a vantaggio di terzi. Esempi di informazioni non pubbliche sono:

- risultati finanziari annuali o trimestrali non o non ancora pubblicati;
- previsioni finanziarie;
- informazioni su sviluppi finanziari o commerciali significativi;
- informazioni su possibili imminenti fusioni, joint venture ecc.;
- informazioni su nuovi prodotti sviluppati o innovazioni.

Tali divieti sono validi fino alla legale pubblicazione delle informazioni menzionate.

4.7 Terrorismo e finanziamento dell'eversione

Con riferimento all'attività dei propri collaboratori e consulenti esterni, la Cooperativa vieta:

- la promozione, la costituzione, l'organizzazione, la direzione e il finanziamento, anche indiretto, di associazioni finalizzate all'istituzione di organizzazioni internazionali con finalità di terrorismo ovvero all'esercizio di atti di violenza su persone o cose a scopo di terrorismo;
- di fornire qualsiasi tipo di supporto, ospitalità, mezzi di trasporto e/o strumenti di comunicazione alle persone che partecipano ad associazioni con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine pubblico costituito.

4.8 Tutela dei collaboratori

I collaboratori della Cooperativa danno un contributo importante e fondamentale al raggiungimento degli obiettivi della Cooperativa. Essi rappresentano la Cooperativa verso l'esterno contribuendo in modo determinante alla sua immagine e alla percezione pubblica. È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone. La Cooperativa è impegnata nel garantire a tutti i suoi componenti la tutela della dignità e di integrità psicofisica nel rispetto dei principi di pari opportunità e tutela della privacy con speciale riguardo ai soggetti svantaggiati e disabili, evitando ogni discriminazione ed emarginazione.

A tale fine la Cooperativa si impegna a selezionare i propri collaboratori secondo correttezza, equità, parità di trattamento, senza discriminazione ed esclusivamente in base a criteri obiettivi, nonché a sviluppare ed accrescere le rispettive capacità e competenze professionali e sociali. 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 da dipendenti/collaboratori (ad esempio in caso di promozione o trasferimento) e/o sulla base di considerazioni di merito (ad esempio assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti). L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità. La valutazione dei collaboratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili, la funzione personale e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato. La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla trasparente corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze della Cooperativa nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Tutto il personale viene assunto con regolare contratto di lavoro nelle forme previste; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare, né da parte della Cooperativa né da parte di società controllate, fornitori, subappaltatori, collaboratori.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente/collaboratore riceve esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi, alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale, e ai comportamenti eticamente accettati dall'ente tramite consegna del codice etico. Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso. La Cooperativa vigila affinché non siano attuati atti di violenza morale come fisica o coercizione morale come fisica, ovvero atteggiamenti o comportamenti che ledano la dignità individuale. I responsabili di ciascuna area e di ciascun reparto dovranno garantire l'applicazione di tali principi e fungere da modello di comportamento per i propri collaboratori.

4.9 Ambiente di lavoro sicuro

La Cooperativa garantisce ai propri dipendenti, già attraverso la dotazione degli adeguati Dispositivi di Protezione Individuale, un ambiente di lavoro sano e sicuro in base alle disposizioni di legge vigenti in materia di sicurezza sul lavoro. I Portatori di Interessi prestano la massima attenzione alla prevenzione

dei pericoli per sé e per altri onde evitare incidenti e lesioni personali. I collaboratori sono tenuti a osservare attentamente tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di sicurezza sul lavoro nonché le direttive e gli ordini di servizio aziendali. Inoltre, sono tenuti a comunicare immediatamente agli organi competenti potenziali fonti di pericolo, affinché si possa, con le rispettive misure, tempestivamente sopprimere e/o attenuare il pericolo.

La Cooperativa esplicita chiaramente e rende noti mediante un documento formale, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni di ogni tipo e da ogni livello in materia di salute e sicurezza sul lavoro; tali principi e criteri possono così individuarsi:

- condotte di esclusione del fattore rischio;
- informazione del fattore rischio;
- predisposizione delle misure di esclusione del fattore rischio;
- organizzazione del lavoro in relazione al fattore uomo;
- uniformità al grado di evoluzione della tecnica;
- efficienza degli impianti, della loro sicurezza e dei dispositivi di sicurezza;
- programmazione della prevenzione attraverso un sistema integrato tra la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- impartire adeguata formazione ai lavoratori ed aggiornamento di questa;
- vigilanza sul rispetto delle norme di sicurezza

Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, di informazione, formazione ed aggiornamento, nonché l'approntamento di una organizzazione e dei mezzi necessari. La Cooperativa, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi al rispetto di questi principi che costituiscono regole inderogabili.

4.10 Tutela dei beni aziendali

I collaboratori sono responsabili dell'uso corretto e della protezione dei beni che sono stati loro assegnati. Ogni dipendente, collaboratore, amministratore della Cooperativa è tenuto a gestire i beni di proprietà della Cooperativa in conformità alle procedure operative predisposte dalla Cooperativa, astenendosi da comportamenti che possano comprometterne l'integrità. Danneggiamenti e furto dei beni dovranno essere evitati. I collaboratori devono usare i beni messi a disposizione in maniera responsabile nel rispetto delle direttive e delle disposizioni aziendali.

Ogni dipendente, collaboratore e amministratore della Cooperativa deve utilizzare i beni della Cooperativa esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa, e comunque in conformità alla legge, a regolamenti aziendali e al presente Codice Etico.

4.11 Proprietà intellettuale

La Cooperativa vieta ogni comportamento avente ad oggetto l'utilizzo indebito di beni e prodotti protetti da diritti di marchio, di protezione varietale, d'autore o di brevetto. I Portatori di Interessi sono tenuti a salvaguardare la proprietà intellettuale della Cooperativa utilizzandola solo nei modi previsti dalle leggi applicabili e impedendo l'uso da parte di terzi o la diffusione a terzi senza la preventiva autorizzazione da parte della Cooperativa.

4.12 Appropriazione indebita di proprietà

È vietato appropriarsi dei beni della Cooperativa per uso personale.

È vietato inoltre addebitare spese personali alla Cooperativa, ad eccezione di quanto consentito dalle vigenti norme sui Fringe Benefit. Tutte le proprietà della Cooperativa e i dati, i documenti e le informazioni riservate e confidenziali devono essere restituite alla Cooperativa contestualmente alla conclusione del rapporto di lavoro. T

utti coloro i quali operano per conto della Cooperativa non sono autorizzati ad offrire, accettare o promettere, per sé per altri, alcuna forma di dono, compenso, utilità o servizio di qualsiasi natura rivolta ad influenzare o comunque realizzare trattamenti di favore nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni. In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità sono gestiti solo da Responsabili aziendali autorizzati. Eventuali sponsorizzazioni o elargizioni in beneficenza sono gestite dal CDA, o da soggetti espressamente autorizzati.

4.13 Software

Non è consentito acquisire, copiare e utilizzare senza autorizzazione il software della Cooperativa o di terzi. Il software deve essere utilizzato solo secondo i termini del relativo contratto di licenza. I collaboratori sono tenuti a utilizzare i sistemi elettronici in modo responsabile, professionale, etico e lecito. A tal fine è necessario rispettare gli ordini di servizio e le linee guida aziendali e seguire le istruzioni dell'amministratore di sistema e degli altri collaboratori specializzati. È vietato, senza preventiva autorizzazione degli organi competenti della Cooperativa, introdurre software proveniente da fonti esterne o comunque non autorizzate, ivi inclusi quelli scaricati da Internet. L'acquisto di licenze può essere effettuato solo dai reparti competenti. La Cooperativa condanna tutti i comportamenti illeciti riguardanti i sistemi informatici e, in particolare, l'uso delle reti informatiche per l'utilizzo e lo scambio di materiale di contenuto pornografico, pedo-pornografico, razzista, violento e discriminatorio.

4.14 Tutela dell'ambiente

La Cooperativa promuove il rispetto delle norme ambientali. La Cooperativa promuove, inoltre, l'adozione di comportamenti e politiche di sostenibilità ambientale da parte dei propri collaboratori, soci e partner e promuove la sensibilizzazione alle tematiche sociali e ambientali. In tutte le attività va evitato qualsiasi impatto negativo sull'ambiente e sulle comunità in cui opera, promuovendo la sostenibilità ecologica nel rispetto dei diritti delle generazioni future.

4.15 Rapporti con autorità e pubbliche amministrazioni

I Portatori di Interessi che, in nome e per conto della Cooperativa, intrattengono rapporti con autorità, amministrazioni pubbliche, pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, impiegati pubblici e organizzazioni devono ispirarsi ai principi di conformità alle norme, trasparenza, correttezza e legalità, senza compromettere in alcun modo l'integrità o la reputazione della Cooperativa.

I rapporti attinenti all'attività della Cooperativa intrattenuti con pubblici ufficiali od incaricati di pubblico servizio (che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero), con la magistratura, con le Autorità pubbliche di vigilanza e con altre Autorità indipendenti, nonché con partners privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti. La Cooperativa condanna qualsivoglia fenomeno di corruzione, concussione, peculato, truffa, malversazione e adotta tutte le misure più opportune per prevenire ed evitare che tali reati vengano commessi.

Ai Portatori di Interessi è vietato:

- concedere o ricevere denaro, regali o benefici di qualsiasi natura da cui possa conseguire un vantaggio o uno svantaggio per la Cooperativa; le regalie concesse sono caratterizzate da esiguità e non possono superare il valore di euro 150,00; tutte le regalie concesse devono essere opportunamente documentate, affinché l'Organo di Vigilanza possa provvedere ai dovuti controlli;
- compiere atti che possano indurre pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio a violare leggi vigenti;
- impedire o ostacolare l'esercizio di atti ispettivi e di vigilanza della pubblica amministrazione;
- adottare comportamenti scorretti o fraudolenti che possano trarre in inganno pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, volti al conseguimento di un determinato comportamento.
- I rapporti con la P.A. e i loro collaboratori devono essere gestiti in modo corretto e trasparente.

La Cooperativa vieta, ai propri dipendenti, collaboratori, soci, amministratori o rappresentanti e, più in generale, a tutti coloro che operano nel suo interesse, in suo nome o per suo conto, di promettere od offrire, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego), in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o dipendenti, in genere, della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, o anche con soggetti privati, al fine di influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità. Sono consentiti doni di modico valore nei limiti delle normali pratiche commerciali o di cortesia, che non possano in alcun modo influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Cooperativa. I doni di modico valore devono essere comunque documentati in modo adeguato a consentire le verifiche alla funzione competente. Qualsiasi dipendente, collaboratore, socio, amministratore che riceva, direttamente o indirettamente, richieste di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi omaggi o regali di non modico valore) formulate da

pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione (italiana o di altri paesi esteri) o di altre Pubbliche Istituzioni, o da soggetti privati (italiani o esteri), deve immediatamente riferire alla funzione competente per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti. Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato o internazionali deve, pertanto, essere riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione ed interazione volte ad attuare l'oggetto sociale della Cooperativa, a rispondere a richieste o ad atti di sindacato ispettivo, o comunque a rendere nota la posizione o situazione dell'ente.

A tal fine, la Cooperativa:

- opera esclusivamente attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori Istituzionali a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- non sollecita o cerca di ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;
- rappresenta i propri interessi e posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- impedisce falsificazioni e/o alterazioni dei rendiconti o dei dati documentali al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio;
- compie uno scrupoloso controllo dei dati contenuti nelle dichiarazioni rivolte agli enti pubblici;
- persegue il pieno rispetto delle condizioni e delle tempistiche previste nei contratti stipulati con la Pubblica Amministrazione.

La Cooperativa, nella partecipazione a gare di appalto o a negoziazioni per contratti di lavoro, forniture e servizi della Pubblica Amministrazione, adotta condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà, e legalità verso gli enti pubblici e verso gli altri soggetti concorrenti. Nella gestione e partecipazione ad appalti pubblici o comunque a contratti e convenzioni con la Pubblica Amministrazione, la Cooperativa opera nel pieno rispetto della normativa vigente italiana ed europea. La cooperativa si astiene dal tenere comportamenti anticoncorrenziali, cioè comportamenti ingannevoli, fraudolenti o sleali contrari alla libera concorrenza, e censura qualsiasi tentativo volto a influenzare chi opera per conto della Pubblica Amministrazione al fine di ottenere un atteggiamento di favore nei confronti della cooperativa stessa.

4.16 Rapporto con partiti politici e sindacati

La Cooperativa, nel fornire eventuali contributi a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, adotta procedure e forme documentate, tracciate e conformi alla normativa vigente. Si ribadisce in ogni caso che devono essere osservati i principi di trasparenza e rendicontazione. I rapporti con istituzioni pubbliche e iniziative di solidarietà sociale sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle persone a ciò delegate. In ogni caso tali contributi sono slegati da qualsiasi interesse, diretto o indiretto, della cooperativa ad ottenere agevolazioni, turbative, trattamenti di favore. In nessun caso i suddetti contributi saranno elargiti in un'ottica di reciprocità, escludendosi dunque ogni forma di scambio politico.

4.17 Rapporti con i media

La Cooperativa riconosce il ruolo fondamentale dei media nella divulgazione di informazioni. Per tale ragione i rapporti con i rappresentanti dei vari media (stampa, mezzi di comunicazione e informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni), devono essere tenuti solo da soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure e politiche adottate dalla cooperativa, e devono ispirarsi al principio di trasparenza. Le comunicazioni verso l'esterno seguono i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e sono volte a favorire la conoscenza delle politiche aziendali e dei programmi e dei progetti della Cooperativa. Oltre alla pubblicazione del bilancio in base alle norme di legge è importante per la Cooperativa diffondere idonee informazioni in merito alla propria attività nonché alle attività delle cooperative associate, per fornire al pubblico una panoramica delle attività svolte e degli sviluppi futuri. L'informazione avviene tramite propri canali di informazione o la diffusione di informazioni ai media. Data la delicatezza di tale compito, l'attività di comunicazione e di divulgazione di notizie relative all'operato della Cooperativa è riservata esclusivamente al Presidente, al Direttore e all'addetto alle pubbliche relazioni. È pertanto vietato a tutti i Portatori di Interessi diffondere notizie riguardanti la Cooperativa senza preventiva esplicita autorizzazione. È inoltre vietato diffondere e pubblicare notizie false o fuorvianti.

4.18 Soci e clienti

È obiettivo principale della Cooperativa soddisfare nel miglior modo possibile e secondo le rispettive esigenze individuali i bisogni e le richieste dei soci e dei clienti. I rapporti con soci, clienti e partner sono regolati da specifici contratti e accordi improntati alla massima chiarezza e comprensibilità. I rapporti, i colloqui ed il flusso delle informazioni con i soci, collaboratori, i clienti e i partner sono improntati alla massima correttezza e sono condotti nel rispetto della normativa vigente. La Cooperativa crea le condizioni affinché la partecipazione dei Soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, garantendo la completezza di informazione, la trasparenza e l'accessibilità ai dati e alla documentazione secondo i principi di legge ed operando per la concreta attuazione del principio democratico proprio delle società cooperative. La Cooperativa promuove ed attua la parità di trattamento tra i soci e tutela il loro interesse alla migliore attuazione e valorizzazione dello scambio mutualistico. La Cooperativa vigila affinché i soci non si pongano in contrasto con gli interessi sociali, perseguendo interessi propri o di terzi estranei o contrari all'oggetto sociale od operando in modo antitetico e confliggente con lo stesso. Allo stesso modo, la Cooperativa richiede ai propri soci il pieno rispetto delle norme contenute nel presente Codice Etico. La Cooperativa assicura la regolare tenuta delle scritture contabili, e il pieno rispetto delle leggi e dei principi e norme tecniche vigenti nella formazione e redazione del bilancio di esercizio, nella redazione di qualsiasi documento aziendale e nella formazione e diffusione delle comunicazioni sociali. Le medesime regole di condotta sono garantite nella gestione dei rapporti con gli organi sociali, verso i quali viene altresì assicurata la massima trasparenza delle informazioni.

Lo stile di comportamento della Cooperativa nei confronti dei Clienti è improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. La Cooperativa persegue la propria missione attraverso l'offerta di servizi di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza tra imprese. La Cooperativa vigila sul rispetto delle politiche aziendali definite, sulle linee guida e direttive aziendali nonché su eventuali accordi e contratti quadro con soci, clienti e partner.

4.19 Fornitori

Nella gestione dei rapporti con fornitori attuali e potenziali sono da eseguirsi continue analisi e valutazioni di mercato. La selezione dei fornitori va effettuata verificando con criteri obiettivi, sulla base dei processi e delle procedure aziendali nonché tenendo conto della pianificazione aziendale, l'economicità e l'opportunità dei prodotti nonché la posizione sul mercato, le capacità tecniche e la complessiva affidabilità dei fornitori. In particolare, la selezione avviene in base ai criteri seguenti:

- solidità finanziaria;
- esperienza acquisita nel settore;
- eticità;
- affidabilità dimostrata nei rapporti commerciali precedenti;
- risorse e capacità tecniche;
- capacità produttiva;
- adozione di sistemi di controllo della qualità aziendale e della sicurezza dei prodotti;
- rispetto dei diritti umani, in particolare dei diritti dei minori (p.es. sfruttamento lavoro minorile).

I rapporti con i fornitori sono regolati da specifici contratti e accordi, i quali sono improntati alla massima chiarezza e comprensibilità. La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto avvengono sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza, l'eticità, il rispetto della legge. L'acquisto di prodotti o di servizi deve in ogni caso risultare conforme ed essere giustificato da concrete e motivate esigenze aziendali, nell'ottica di garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto; la cooperativa predispone un'adeguata rintracciabilità delle scelte adottate. La condivisione del Codice Etico adottato dalla Cooperativa rappresenta presupposto necessario per l'instaurazione e il mantenimento del rapporto di fornitura. È fatto espresso divieto ai componenti della Cooperativa di richiedere o pretendere dai fornitori favori, doni o altre utilità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento, ancorché finalizzate ad una ottimizzazione del rapporto con la cooperativa. La violazione delle norme del Codice Etico, come dei valori etici generali, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Cooperativa e può portare alla risoluzione del rapporto, costituendo il Codice Etico patto eterointegrativo di ogni contratto.

4.20 Consulenti esterni, appaltatori e intermediari

Quanto sopra si applica anche ai rapporti con consulenti esterni ed outsourcer. I rapporti con consulenti esterni, appaltatori, liberi professionisti e intermediari sono ispirati ai principi di legalità, correttezza, lealtà

e trasparenza e sono regolati da specifici contratti e accordi improntati alla massima chiarezza e comprensibilità. La selezione avviene in base ai criteri di onorabilità, affidabilità, competenza, esperienza professionale ed economicità. La violazione delle norme del Codice Etico, come dei valori etici generali, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Cooperativa e può portare alla risoluzione del rapporto, costituendo il Codice Etico patto eterointegrativo di ogni contratto.

4.21 Rapporti con terzi

I Portatori di Interessi che, in nome e per conto della Cooperativa, intrattengono rapporti con terzi (es. clienti, fornitori, professionisti, ecc.) devono ispirarsi ai principi di conformità alle norme, trasparenza, correttezza e legalità, senza compromettere in alcun modo l'integrità o la reputazione della Cooperativa. La Cooperativa condanna qualsivoglia fenomeno di corruzione, concussione, truffa, malversazione e favoreggiamento e adotta tutte le misure più opportune per prevenire ed evitare che tali reati vengano commessi. Ai Portatori di Interessi è vietato:

- concedere o ricevere denaro, regali o benefici di qualsiasi natura da cui possa conseguire un vantaggio o uno svantaggio per la Cooperativa; le regalie concesse sono caratterizzate da esiguità e non possono superare il valore di euro 150,00; tutte le regalie concesse devono essere opportunamente documentate, affinché l'Organo di Vigilanza possa provvedere ai dovuti controlli;
- compiere atti che possano indurre terzi a violare leggi vigenti;
- adottare comportamenti scorretti o fraudolenti che possano trarre in inganno terzi, volti al conseguimento di un determinato comportamento.

4.1 Rapporti con gli stakeholder

I rapporti con gli stakeholder, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di assoluta trasparenza, correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. La Cooperativa considera come propri stakeholder: soci e finanziatori, Esponenti Aziendali e collaboratori esterni, clienti, fornitori, concorrenti, pubblica amministrazione, acquirenti di prodotti, collettività, comunità locali, mass-media.

4.2 Informazione e rendicontazione

Tutte le attività di informazione e di dialogo con gli stakeholder devono avere caratteristiche di chiarezza, trasparenza, tempestività, completezza e coerenza, nel rispetto del diritto all'informazione.

Ciascun dipendente è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità sulla base di informazioni veritiere, accurate, complete e verificabili. Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. È compito di ogni dipendente far sì che la documentazione di supporto sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici. Nessuna scrittura contabile falsa o artificiosa può essere inserita nei registri contabili della Cooperativa per alcuna ragione. Nessun dipendente può impegnarsi in attività che determinino un tale illecito, anche se su richiesta di un superiore.

4.3 Controllo interno

La Cooperativa riconosce la massima importanza al controllo interno inteso come un processo, svolto dagli Esponenti Aziendali, finalizzato ad agevolare la realizzazione degli obiettivi aziendali, a salvaguardare le risorse, ad assicurare la conformità alle leggi ed ai regolamenti applicabili, a predisporre bilanci e dati economico-finanziari attendibili, veritieri e corretti. Per questo fine la Cooperativa ha creato e sviluppato nel tempo un insieme di strumenti, procedure e meccanismi idonei a gestire il funzionamento ed il monitoraggio dell'organizzazione.

Ben consapevole che il sistema di controllo interno rappresenta un elemento che caratterizza una buona gestione della Cooperativa, la Cooperativa si impegna ad operare affinché la sensibilità del personale alla necessità del controllo possa essere accresciuta a tutti i livelli organizzativi. Allo stesso tempo, tutti gli Esponenti Aziendali devono sentirsi responsabili dell'aggiornamento e gestione di un efficace sistema di controllo interno. Per questo motivo la dirigenza non deve limitarsi a partecipare al sistema di controllo nell'ambito delle proprie competenze, ma deve impegnarsi a condividerne valori e strumenti con ciascun collaboratore o collega.

Tutti devono sentirsi responsabili della salvaguardia dei beni della Cooperativa (siano essi materiali o immateriali) e del loro corretto utilizzo. È fatto divieto di utilizzare in modo improprio o danneggiare i beni e le risorse della Cooperativa e di consentire ad altri di farlo.

Al fine di garantire la corretta vigilanza del codice etico, si nomina con cadenza annuale un rappresentante sociale fra i lavoratori privilegiando la nomina di un **Rappresentante G.R.A.S.P.** Il rappresentante G.R.A.S.P. viene eletto dai lavoratori assunti in Cooperativa al momento della consultazione. Sono eleggibili quali rappresentanti G.R.A.S.P. tutti i lavoratori che desiderino farlo e partecipino alla consultazione stessa, ad eccezione dei lavoratori “amministrativi”. Il Rappresentante G.R.A.S.P. verrà edotto circa le sue funzioni dal Rappresentante Uscente, dal R.L.S. e dalla Direzione. Il rappresentante **deve** comunicare alla Dirigenza ogni segnalazione, osservazione o richiesta ricevuta da parte dei lavoratori “anche amministrativi” che a suo giudizio siano ritenute valide. Il Rappresentante G.R.A.S.P. riceve da parte dei lavoratori segnalazioni, osservazioni e/o richieste attinenti al Codice Etico, anche in forma anonima, tramite una cassetta dedicata posta all’interno della Cooperativa, o in forma verbale da parte del lavoratore stesso; può di iniziativa propria procedere alla formulazione di una segnalazione se a conoscenza di eventuali mancanze. Egli annota su apposito registro le osservazioni ricevute (firmate o in forma anonima) e decide se la segnalazione può dare seguito ad un approfondimento e in caso positivo fissa una riunione con la Dirigenza. Sul Verbale deve riportare l’esito della riunione, le azioni che si devono intraprendere e i termini di risoluzione degli stessi. Il rappresentante G.R.A.S.P. partecipa alle riunioni periodiche con cadenza annuale della Sicurezza insieme al Rappresentante R.L.S. limitatamente alla parte che lo riguarda. In caso di dimissioni del Rappresentante G.R.A.S.P. questo verrà sostituito dal secondo eletto fino alla scadenza naturale della carica annuale, al fine di consentire il termine naturale di scadenza del mandato.

4.4 Corruzione e concussione

La Cooperativa si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e concussione. Non è consentito che siano versate somme di denaro, esercitate altre forme di corruzione allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Cooperativa stessa. Si fa divieto di accettare doni o favori da parte di terzi che oltrepassino le normali regole di ospitalità e cortesia. Questo vale sia nel caso in cui un Esponente Aziendale persegua un interesse diverso dalla missione di impresa o si avvantaggi personalmente di opportunità d’affari.

4.5 Diversità e pari opportunità

La Cooperativa riconosce nella diversità delle culture e dei talenti un valore fondamentale e vuole attrarre e far crescere persone con doti di leadership, passione per i prodotti alimentari e curiosità intellettuale. La Cooperativa evita ogni forma di discriminazione in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri stakeholder.

4.6 Diligenza e correttezza nella gestione dei contratti

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. Per una corretta gestione dei rapporti contrattuali la Cooperativa si impegna a non sfruttare posizioni di dominio rispetto alle proprie controparti ed a garantire una informativa ampia ed esaustiva verso tutti i dipendenti e collaboratori coinvolti nelle attività previste dai contratti stipulati.

5.1 Tutela del Capitale Sociale, dei Creditori e del Mercato

Uno degli aspetti centrali che qualificano la condotta della Cooperativa è costituito dal rispetto dei principi di comportamento intesi a garantire l’integrità del capitale sociale, la tutela dei creditori e dei terzi che instaurano rapporti con la Cooperativa. Tali valori sono tutelati anche da norme penali che in Italia, ai sensi del D.Lgs. 231/01, possono costituire fonte di responsabilità per la Cooperativa ove le fattispecie di reato siano realizzate nell’interesse della Cooperativa stessa⁹. A tal fine sarà posto

⁹ A titolo esemplificativo si riportano alcuni tra i più significativi riferimenti legislativi sui Reati Societari:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 commi 1 e 3 c.c.)
- Falso in prospetto (art. 2623, commi 1 e 2 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2 c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)

l'espresso divieto a carico degli Esponenti Aziendali di realizzare, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dall'art. 25 ter del D.Lgs. 231/01 e attuare, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarle, ovvero comportamenti che possano favorire la commissione dei predetti reati. Tutti gli Esponenti Aziendali, nell'ambito delle funzioni e attività svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo e sono tenuti a comunicare in forma scritta, al superiore e all'OdV, le eventuali omissioni, falsificazioni o irregolarità contabili delle quali fossero venuti a conoscenza.

5.2 Pubblica Amministrazione

L'assunzione di impegni con le Istituzioni Pubbliche Locali, Statali, Comunitarie e Internazionali è riservata esclusivamente alle funzioni preposte e autorizzate. Per questo motivo è opportuno che venga raccolta e conservata la documentazione che riassume le modalità attraverso le quali la Cooperativa è entrata in contatto con le Istituzioni. Ogni rapporto con le Istituzioni Locali, Nazionali, Internazionali o Comunitarie è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a esplicitare l'attività della Cooperativa, a rispondere a richieste informali o ad atti di sindacato ispettivo (interrogazioni, interpellanze), o comunque a rendere nota la posizione della Cooperativa su temi rilevanti. È fatto assoluto divieto di:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti di clienti e della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi, regalie e altre forme di benefici;
- sollecitare od ottenere informazioni riservate.

Inoltre, è fatto divieto agli Esponenti Aziendali, ai collaboratori esterni e ai consulenti della Cooperativa e ai terzi di:

- falsificare e/o alterare i rendiconti al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per la Cooperativa;
- falsificare e/o alterare i dati documentali al fine di ottenere il favore o l'approvazione di un progetto non conforme alle normative vigenti in materia;
- destinare fondi pubblici a finalità diverse da quelle per cui si sono ottenuti.

6 Correttezza e legalità rapporti con Autorità Giudiziaria.

Il Codice Etico della Cooperativa impone il dovere di onestà di ogni appartenente alla stessa, nonché prescrizioni specifiche comportamentali nell'ambito dei rapporti con l'Autorità Giudiziaria.

In particolare, è fatto divieto a chiunque, ed agli Esponenti Aziendali, di influenzare la libera determinazione di chi sia chiamato a rendere dichiarazioni innanzi all'Autorità giudiziaria, anche attraverso la prospettazione di vantaggi di qualsivoglia natura, anche indiretta, ovvero mediante violenza o minaccia. È fatto obbligo di prevedere che la scelta della assistenza legale da parte di chi ne abbia necessità avvenga in condizioni di autonomia e libertà decisionale. Ciascuno dovrà operare in modo assolutamente corretto nell'ambito delle proprie mansioni, nella previsione di dover potenzialmente provvedere alla spiegazione del proprio operato davanti all'Autorità Giudicante e Inquirente, sia in modo diretto, che a mezzo di testimonianza resa da terzi.

L'Esponente Aziendale chiamato a testimoniare dovrà rispondere alle domande rivoltegli riportando la verità e la completezza dei fatti per come da lui conosciuti. La Cooperativa dovrà fornire istruzioni al proprio difensore nominato e condividere con lui la strategia di conduzione dell'attività giudiziaria, anche con riguardo alle attività espletate da Consulenti e CTP nominati dalla Cooperativa. Il legale nominato dovrà aggiornare la Cooperativa circa l'andamento processuale e lo svolgimento delle udienze.

Nel caso in cui vengano effettuati accessi presso i siti ove opera la Cooperativa e vengano disposti dall'Autorità giudiziaria, attraverso Organi di Polizia giudiziaria, verifiche ed interrogatori di Esponenti Aziendali, tali interrogatori dovranno essere condotti in locali all'uopo adibiti, alla presenza esclusiva del teste, del legale incaricato e del rappresentante dell'Autorità procedente e senza possibilità di effettuare riprese video o audio. Della tenuta dell'interrogatorio dovrà essere data pronta informativa all'Organo amministrativo ed all'OdV.

• *Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)*

• *Aggiotaggio e Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di vigilanza (artt. 2637 e 2638, commi 1 e 2 c.c.)*

7. Trattamento dei dati contabili ed operazioni societarie.

7.1. Trattamento dei dati contabili.

Ogni operazione e transazione effettuata deve essere correttamente registrata e tracciata. Ciascuna operazione deve essere supportata da adeguata documentazione, al fine di poter procedere all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Quanto specificato si deve estendere anche al caso di pagamento di somme o di beni non effettuato direttamente da la Cooperativa, bensì per il tramite di persone od aziende che agiscono, nella circostanza, per conto della Cooperativa.

I compensi e/o somme comunque richieste da collaboratori nell'espletamento del loro incarico devono essere ragionevoli e proporzionate all'attività svolta, anche tenuto conto delle condizioni di mercato.

7.2. Operazioni societarie.

Al fine di evitare la commissione di reati societari, la Cooperativa obbliga i suoi dirigenti, dipendenti, consulenti esterni e fornitori, al rispetto dei seguenti principi:

- i bilanci e le comunicazioni sociali previste dalla Legge devono essere redatti con chiarezza e rappresentare, in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria della Cooperativa;
- chiunque ponga in essere operazioni in conflitto di interesse, è obbligato a segnalarlo agli Amministratori o al Collegio Sindacale e al Revisore dei Conti ed all'OdV;
- è vietato impedire, ostacolare o comunque anche solo ritardare, lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci, al Sindaco ed al Revisore dei Conti, all'OdV;
- è vietato, anche mediante condotte dissimulate, restituire i conferimenti effettuati dai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- è vietato ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati a riserva o distribuire riserve indisponibili;
- è vietato effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissione in violazione delle disposizioni di Legge a tutela dei creditori;
- è vietato formare od aumentare fittiziamente il capitale della Cooperativa, mediante attribuzioni di azioni o quote per somme inferiori al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti, ovvero del patrimonio della Cooperativa in caso di trasformazione, cessione (anche di ramo), fusione;
- è vietato, nelle comunicazioni alle Autorità Pubbliche, anche di Vigilanza, esporre fatti non veritieri sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Cooperativa, ovvero occultarne altri che abbiano ad oggetto le manifestazioni di situazioni non reali;
- è vietato, con atti simulati o fraudolenti, determinare maggioranze fittizie nelle Assemblee della Cooperativa;
- è vietato condizionare il legale e normale esercizio della volontà assembleare;
- è vietato condizionare il libero esercizio della volontà dei soci ovvero del singolo socio;
- è vietato impedire, limitare od anche solo ritardare il libero esercizio dei poteri e delle facoltà riconosciute dalla Legge ai Soci, ovvero al singolo socio;
- è vietato porre in essere impedimento e limitazioni ai diritti ed ai poteri dei soci che rappresentino la minoranza del capitale sociale, ovvero che rappresentino la minoranza nelle delibere assunte dalla Assemblea,

8. Reati Tributari

Trattandosi di "*reati propri*" i soli possibili autori risultano gli Amministratori, il Responsabile e/o Addetto preposto alla redazione dei documenti contabili ex Legge n. 262/2005, il Revisore Unico, i liquidatori e coloro che svolgono tali funzioni anche in via di fatto (articolo 2639 c.c.), anche a titolo di concorso.

Tutte le Attività Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle disposizioni e prescrizioni comportamentali del presente Codice Etico, della Legge, dello Statuto, del Modello di Organizzazione.

Agli Amministratori, ai Responsabili, agli Addetti, ai Dipendenti, ad ogni Collaboratore e/o Consulente, al Revisore Unico è fatto divieto di porre in essere - da soli o in concorso con soggetti terzi - comportamenti che integrino le fattispecie di reato previste nell'ambito della categoria dei Reati Tributari.

8.1. Regole comportamentali positive

È fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio, delle comunicazioni sociali, degli adempimenti fiscali ed erariali, al fine di una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Cooperativa;
- porre la massima attenzione ed accuratezza nell'acquisizione, custodia, elaborazione ed illustrazione dei documenti, dati e delle informazioni contabili e sociali;
- curare la tempestività delle formalità e degli adempimenti in materia fiscale, tributaria, erariale;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività della contabilità e della situazione patrimoniale, economica, finanziaria, al fine di non configurare, neppure potenzialmente, i reati presupposto in esame, attraverso la rappresentazione di dati non legalmente reali e veritieri;
- garantire la tracciabilità della trasmissione dei dati, anche mediante un Sistema informatico di gestione e controllo;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla Legge relative agli adempimenti di carattere fiscale e tributario;
- vigilare e verificare la correttezza dei documenti ed atti propedeutici, autorizzativi, di validazione di rilievo fiscale e tributario;
- tracciare la documentazione di riferimento e/o presuppositiva agli adempimenti fiscali e tributari;
- escludere, categoricamente, una rappresentazione finanziaria – patrimoniale non corretta, parziale, inesatta o falsa per eludere, anche potenzialmente, gli adempimenti e gli obblighi erariali, fiscali, tributari, anche attraverso la manomissione, l'alterazione e/o il falso ideologico di documenti.
- Nell'ambito dei suddetti comportamenti, dovrà essere escluso di:
- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi e lacunosi o comunque non rispondenti alla realtà sulla situazione giuridica, economica patrimoniale e finanziaria;
- omettere dati ed informazioni imposte dalla legge sulla situazione giuridica, economica patrimoniale e finanziaria della Cooperativa, ai fini degli adempimenti fiscali e tributari;
- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti (cartacei od informatici) o l'uso di altri mezzi fraudolenti o che, in altro modo, ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte del Revisore Unico;
- determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'Assemblea o la libera conoscenza e volontà dei Soci, ponendo in essere degli atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare e/o di impedirne e/o limitarne il controllo;
- porre in essere qualsiasi comportamento di ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza, anche in sede di ispezione da parte di Autorità pubbliche;
- compiere azioni o tentare comportamenti che possano anche solo essere interpretati quali pratiche di corruzione, favori illegittimi o che possano generare privilegi per sé e/o altri.

Inoltre, è vietata qualsiasi forma di regalia o concessione di altro vantaggio (ad esempio promesse di assunzione, etc.) od utilità (ad esempio viaggi od abbonamenti sportivi, etc.) a funzionari pubblici, o a loro familiari, che possa influenzare la loro indipendenza di giudizio o indurli ad assicurare un qualsiasi vantaggio e/o profitto, anche indiretto, per la Cooperativa.

8.2. Regole Comportamentali positive

Per l'attuazione delle regole elencate nel precedente paragrafo, devono essere rispettate, oltre alle prescrizioni e le procedure specifiche prevedute nel Modello di Organizzazione.

Quindi, è fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- tenere un comportamento collaborativo, corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività in cui è coinvolta la P.A., l'Amministrazione e gli Enti Erariali, qualunque soggetto terzo;
- assicurare il corretto svolgimento di tutti i processi in cui ci si interfaccia con la P.A., l'Amministrazione e gli Enti erariali, qualunque terzo;

- rispettare rigorosamente le normative in tema di Contratti Pubblici, tracciabilità, antimafia;
- rispettare rigorosamente le prescrizioni in materia tributaria, erariale, fiscale, anche per ciò che concerne il rispetto dei termini di adempimento e/o di comunicazione.

9. Traffico di influenze illecite

La Cooperativa riconosce la rigidità dell'obbligo di evitare lo sfruttamento e/o il vanto di relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio per conseguire indebiti vantaggi, anche solo promessi di qualsiasi genere di utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, ovvero per remunerarli in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

- di esercitare qualsiasi forma di intervento, diretto, come mediato, nei confronti di questi soggetti da parte di tutte le funzioni della Cooperativa;
- di mantenere rapporti con tali soggetti esclusivamente per l'esercizio delle loro funzioni, rapporti improntati rigorosamente a caratteri di correttezza, lealtà, trasparenza;
- di non proporre mediazioni e/o interventi e/o contatti volti a conseguire illeciti vantaggi;
- di non proporre alcuna forma di mediazione nei confronti di costoro, tanto per l'esercizio della propria attività, quanto in favore di qualsiasi terzo soggetto.

10. Conflitto d'interessi

Per garantire la massima trasparenza, la Cooperativa e i propri dipendenti si impegnano a non trovarsi in situazioni di conflitto di interessi con dipendenti di qualsiasi Authority e loro familiari. Ciascun Esponente Aziendale che ritenga di trovarsi in una situazione di conflitto tra il proprio interesse personale, per suo conto o per conto di terzi, e gli interessi della Cooperativa, deve darne comunicazione immediata secondo l'opportunità, al proprio superiore gerarchico, al CdA, e/o al Comitato Etico, restando valide le norme specifiche previste dal Codice Civile. In particolare, gli Esponenti Aziendali e le altre persone o entità con possibilità oggettiva di influenzare le scelte della Cooperativa, devono evitare assolutamente di utilizzare, anche solo implicitamente, la propria posizione per influenzare decisioni a proprio favore o a favore di parenti, amici e conoscenti per fini prettamente personali di qualunque natura essi siano.

11. Omaggi, regalie e altre forme di benefici

Gli Esponenti Aziendali della Cooperativa non devono accettare né offrire, neanche in occasione di festività, regali e altre utilità correlati alle loro attività professionali e che non siano di modico valore¹⁰.

Ogni Esponente Aziendale che riceva o offra, direttamente o indirettamente, richieste o offerte di omaggi o benefici eccedenti l'importo di riferimento, deve essere autorizzato dalla Direzione o dal Presidente del C.d.A. Gli Esponenti Aziendali non chiedono per sé o per gli altri, né accettano regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti. Il dipendente non offre regali o altre utilità a Clienti e sovraordinati, o suoi parenti o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore. In ogni caso, gli Esponenti Aziendali della Cooperativa si astengono da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dagli eventuali codici etici delle aziende o degli enti con i quali si hanno rapporti.

¹⁰

Come valore di riferimento: 150,00 Euro aggregati su base annua.

Osservanza e controllo del codice etico

5.1. È politica della Cooperativa diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. L'attitudine verso i controlli deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni della Cooperativa e la salute/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Il sistema di controllo interno nel suo insieme deve ragionevolmente consentire:

- il rispetto delle leggi vigenti, delle procedure aziendali e del Codice Etico;
- il rispetto delle strategie e delle politiche della Cooperativa;
- la tutela dei beni della Cooperativa, materiali e immateriali;
- l'efficacia e l'efficienza della gestione;
- l'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente, tutti i collaboratori, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

La Cooperativa adotta specifici strumenti e procedure allo scopo di attuare il Codice Etico e di garantirne il rispetto. A tal fine la funzione di supervisione è affidata all'Organo di Vigilanza appositamente instaurato ai sensi del D.lgs. 231/2001. I compiti e i poteri conferiti all'Organo di Vigilanza sono specificati nel Modello Organizzativo o in un separato regolamento da emanare. All'Organo di Vigilanza non possono essere conferiti compiti operativi ed esecutivi della Cooperativa.

La Cooperativa sottolinea l'importanza di una comunicazione chiara ed efficiente dei valori e dei principi contenuti nel presente Codice Etico.

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i portatori di interessi interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione. Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, l'Ufficio Risorse Umane predispone e realizza, anche in base alle eventuali indicazioni dell'OdV, un piano periodico di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice. Le iniziative di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

Il Codice Etico è portato a conoscenza con mezzi idonei a tutti i Portatori di Interessi, p.es. mediante consegna di una copia, pubblicazione in Internet, intranet, appositi riferimenti nei contratti e accordi da stipulare, ecc. Al fine di garantire la conoscenza e la condivisione del Codice Etico, del Modello Organizzativo e delle altre disposizioni rilevanti, le competenti funzioni aziendali, in collaborazione con l'Organo di Vigilanza, predispongono un piano di formazione adeguato.

La Cooperativa provvede a stabilire per ogni portatore di interessi canali di comunicazione attraverso i quali poter rivolgere le proprie segnalazioni in merito al Codice Etico o a sue eventuali violazioni direttamente all'OdV. In alternativa tutti i portatori di interessi possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, su supporto cartaceo o attraverso l'indirizzo mail dedicato, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'OdV, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

L'OdV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Le iniziative di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo dei collaboratori o dei gruppi di collaboratori.

Notizie su violazioni o sospette violazioni del presente Codice Etico possono essere trasmesse per iscritto, anche per via telematica, all'Organo di Vigilanza, il quale deve analizzarle, sentendo eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione. L'Organo di Vigilanza, salvo diverse disposizioni normative, assicura la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato al fine di salvaguardarli da ritorsioni, discriminazioni o altre conseguenze negative. Comportamenti del genere saranno legati a sanzioni da parte delle funzioni competenti.

5.2 Ambito di applicazione del Codice Etico

Destinatari del Codice Etico sono tutti gli Esponenti Aziendali, senza alcuna eccezione, e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Cooperativa ed operano per perseguirne gli obiettivi.

Ogni Esponente Aziendale, collaboratore esterno, consulente, fornitore, cliente è obbligato al rispetto del presente Codice Etico e dovrà accettarlo in forma esplicita.

La Cooperativa richiede inoltre ai principali fornitori e partner una condotta in linea con i principi generali del presente Codice, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per perseguire un modello di produzione eticamente responsabile.

Gli Esponenti Aziendali della Cooperativa hanno l'obbligo di conoscere le norme, astenersi da comportamenti contrari ad esse, rivolgersi al Responsabile del Welfare preposto per chiarimenti o denunce, collaborare con le strutture deputate a verificare le violazioni e non nascondere alle controparti l'esistenza di un Codice.

Nei rapporti d'affari, le controparti devono essere informate dell'esistenza di norme di comportamento e devono rispettarle. L'osservanza delle norme del Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i dipendenti ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile Italiano¹¹.

La Cooperativa, attraverso il suo responsabile del Welfare, si impegna a collaborare con ogni Autorità Pubblica, a favorire una cultura aziendale caratterizzata dalla consapevolezza di controlli esistenti e dalla mentalità orientata all'esercizio del controllo. Cercherà, inoltre, di approfondire e aggiornare il Codice Etico al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative di rilevanza per il Codice Etico stesso.

In particolare, il management è tenuto ad osservare il Codice nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti della Cooperativa e i componenti del CdA, nel fissare gli obiettivi di impresa, devono ispirarsi ai principi del Codice. Coloro che occupano posizioni di responsabilità nella Cooperativa (i soggetti apicali) sono infatti tenuti ad essere d'esempio per i propri colleghi, a indirizzarli all'osservanza del Codice e a favorire il rispetto delle norme. Devono inoltre riferire al **Responsabile del Welfare** preposto tutte le informazioni utili circa eventuali carenze nei controlli, comportamenti sospetti ecc., e modificare i sistemi di controllo della propria funzione su indicazione del Responsabile del Welfare stesso.

5.3 Monitoraggio

La Cooperativa si impegna a far rispettare le norme attraverso l'istituzione di un sistema di monitoraggio interno avente scopo di vigilanza in materia di attuazione del Codice Etico. Tale sistema, basato sulla creazione di un canale diretto di comunicazione tra dipendenti (tramite proprio Rappresentante Sociale), stakeholder coinvolti, Responsabile del Welfare e Direzione, si occuperà in particolare di:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni e suggerimenti;
- segnalare eventuali violazioni del Codice di significativa rilevanza;
- esprimere pareri vincolanti in merito all'eventuale revisione del Codice Etico o delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice stesso.

5.4 Segnalazione delle violazioni del Codice Etico

È compito del Rappresentante Sociale segnalare, al Responsabile del Welfare, quale soggetto aziendale deputato all'irrogazione delle sanzioni, le violazioni commesse dagli Esponenti Aziendali o dai collaboratori esterni della Cooperativa ai relativi responsabili, proponendo l'adozione di adeguate misure disciplinari. È altresì suo compito segnalare all'organo dirigente e al Collegio Sindacale le violazioni commesse dai dirigenti della Cooperativa.

La Cooperativa provvede a stabilire adeguati canali di comunicazione attraverso i quali i soggetti cointeressati possano rivolgere le proprie segnalazioni in merito all'applicazione o alle violazioni del

¹¹ "Art. 2104: Diligenza del prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e di quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro, impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

Codice. In alternativa, tutti i soggetti cointeressati possono segnalare, per iscritto e in forma anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico al Rappresentante del Welfare preposto alla vigilanza in materia di attuazione del Codice stesso, il quale:

- provvede a un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione;
- agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione;
- assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- in caso di accertata violazione del Codice Etico, il Rappresentante SA8000 stesso riporta la segnalazione e gli eventuali suggerimenti ritenuti necessari al vertice aziendale o alle funzioni interessate, secondo la gravità delle violazioni;
- questi definiscono i provvedimenti da adottare secondo le normative in vigore e secondo il sistema disciplinare adottato dalla Cooperativa; ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito al Rappresentante Sociale.

5.5 Comunicazione e diffusione del Codice Etico

La Cooperativa si impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza del Codice Etico divulgandolo presso i soggetti cointeressati mediante apposite ed adeguate attività di comunicazione.

Affinché chiunque possa uniformare i suoi comportamenti a quelli qui descritti, la Cooperativa assicurerà un adeguato programma di formazione e una continua sensibilizzazione dei valori e delle norme etiche contenuti nel Codice.

5.6 Organismo di Vigilanza e controllo

Il Presidente del CdA della Cooperativa nomina un apposito OdV ai sensi del D.lgs. 231/2001, in composizione collegiale, con funzioni consultive e propositive, secondo i poteri attribuiti dal sistema ex D.Lgs. 231/2001 e dal Regolamento dell'Organismo.

A tale organo, oltre alle funzioni di controllo interno, sono demandati anche una serie di compiti in materia di Codice Etico. In particolare:

- prendere decisioni in materia di violazione del Codice di significativa rilevanza, di concerto con le funzioni aziendali competenti, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e del C.C.N.L.;
- assistere i dipendenti che segnalino comportamenti non conformi al Codice, tutelandoli da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni, di qualsiasi genere;
- implementare i programmi di comunicazione ai dipendenti. A tal fine l'Organismo è chiamato a conoscere: a) i piani di comunicazione e di formazione etica; b) il bilancio sociale; c) gli audit interni.

È obbligo degli Amministratori, dei dipendenti, dei collaboratori di non ostacolare, anche solo in termini di ritardo, in alcun modo l'effettività del sistema di controllo.

L'OdV è tenuto a:

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, attraverso l'applicazione di specifici *compliance programs*, piani di audit interni e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dai portatori d'interesse interni ed esterni;
- ricevere e analizzare le segnalazioni di violazione del Codice Etico;
- trasmettere al management aziendale e agli organi amministrativi la richiesta di applicazione di eventuali sanzioni, per violazioni al presente Codice Etico;
- relazionare periodicamente al CdA sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.

6

Violazioni e sanzioni

L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei collaboratori e, in generale, di tutti i Portatori di Interessi ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c. È esplicitamente prevista l'applicazione di sanzioni alla violazione dei principi contenuti nel presente Codice. Tali sanzioni sono applicate a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale e della configurazione di comportamento costituente reato. Ciò anche in presenza di condotte solo potenzialmente idonee alla violazione delle regole del presente Codice.

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico compromette il rapporto fiduciario tra la Cooperativa ed i propri amministratori, soci, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partners commerciali e finanziari. La violazione delle norme del Codice Etico da parte dei Dipendenti potrà costituire inadempimento delle obbligazioni assunte nel contratto di lavoro o illecito disciplinare nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà inoltre comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivanti dalla violazione stessa. Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Cooperativa incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionali, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato. La Cooperativa si impegna a prevedere e irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità e nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro, sanzioni proporzionate alle eventuali violazioni del Codice Etico. In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'OdV riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie alla Direzione Aziendale, e nei casi più significativi, al CdA e alla Presidenza. Nel caso in cui tali violazioni riguardino uno o più membri del CdA o il Presidente, l'OdV riporterà le segnalazioni e la proposta di sanzione disciplinare per conoscenza al CdA, in quanto organo collegiale, ed al Collegio Sindacale, per l'eventuale convocazione dell'Assemblea dei Soci. Le competenti funzioni, attivate dagli organi di cui sopra, approvano i provvedimenti, anche sanzionatori, da adottare secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'OdV. Qualora non venga comminata la sanzione proposta dall'OdV, la Direzione Aziendale e/o il CdA/Collegio Sindacale, ne dovranno dare adeguata motivazione. L'Organo di Vigilanza è da informare in merito a tutti i procedimenti relativi alla violazione del Codice Etico, ai procedimenti disciplinari nonché alle sanzioni inflitte o alle eventuali archiviazioni. Gli effetti della violazione del Codice Etico devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con la Cooperativa: a tal fine la Cooperativa provvede a diffondere il Codice Etico, i protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

La violazione del presente Codice Etico da parte dei fornitori contrattualizzati dalla Cooperativa potrà determinare la sospensione/interruzione o la risoluzione del rapporto negoziale. La adozione del presente Codice Etico e del sistema ex D.lgs. 231/2001, viene esposta in ogni contratto e rapporto giuridico della Cooperativa.

* * * * *

Appendice di dettaglio ai fini del D.Lgs. 231/2001

Il Codice ha altresì lo scopo di introdurre nella Cooperativa i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D. Lgs. n. 231/2001, ai sensi degli articoli 6 e 7, e in conformità alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001" e del sistema sanzionatorio ivi previsto. Il richiamo ad articoli di legge o norme specifiche dell'ordinamento giuridico italiano è conseguenza dell'intenzione della Direzione di inserire il Codice Etico quale elemento dell'ambiente generale di controllo definito e formalmente esplicitato ai sensi del medesimo Decreto, ai sensi del quale varrà l'OdV. A tal riguardo la Cooperativa è consapevole del fatto che l'integrità e i valori etici sono elementi essenziali dell'ambiente di controllo della propria organizzazione e che essi incidono significativamente sulla progettazione, sull'amministrazione e sull'operatività quotidiana del proprio business. Affinché non vi siano incertezze o fraintendimenti su ciò che la Cooperativa richiede agli Esponenti Aziendali rispetto a tali aspetti, il presente Codice e il modo in cui esso può essere inserito nella struttura di controllo dell'organizzazione saranno oggetto di ricorrenti azioni di formazione e comunicazione affinché lo stesso entri sempre più a far parte di una cultura aziendale consapevole, diventando così patrimonio comune condiviso a tutti i livelli.