



CODICE ETICO

parte integrante del “Modello di Organizzazione Gestione e Controllo”
ai sensi del D.Lgs. n° 231 dell’8 Giugno 2001

COOPERATIVA DI ASSISTENZA E SERVIZI AGRICOLI DI MESOLA - SOCIETA' COOPERATIVA AGRICOLA - "C.A.S.A. MESOLA"

SEDE LEGALE | VIA ROMEA 165 44026 MESOLA FE | T +39 0533 794148 | F +39 0533 794533 | W CASAMESOLA.COM | E-MAIL AMMINISTRAZIONE@CASAMESOLA.COM
SEDE OPERATIVA | CORTE BASSALUNGA 44026 MESOLA FE | T +39 0533 794555 | F +39 0533 795030 | E-MAIL MAGAZZINO@CASAMESOLA.COM
C.F. E REG. IMP. 00052850385 | P.IVA 00050680388 | REA NR. FE - 66455 | ALBO SOC. COOP. NR. A108781 | PEC CASAMESOLA@CONFCOOPERATIVE.IT



Sommario

1. INTRODUZIONE	4
1.1. Premessa	4
1.2. Destinatari del Codice Etico	5
1.3. Attuazione del Codice Etico	5
2. PRINCIPI DI RIFERIMENTO	6
2.1. Rispetto delle norme previste dall'ordinamento giuridico.....	6
2.2. Professionalità	6
2.3. Spirito di servizio.....	6
2.4. Onestà negli affari ed imparzialità.....	7
2.5. Rispetto della persona e pari opportunità	7
2.6. Trasparenza e correttezza delle informazioni.....	7
2.7. Tracciabilità delle operazioni	8
2.8. Riservatezza delle informazioni	8
2.9. Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse	8
2.10. Valorizzazione delle risorse umane ed equità dell'autorità	9
2.11. Attenzione al territorio	10
2.12. Responsabilità sociale	10
2.13. Qualità e sicurezza dei prodotti.....	10
2.14. Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse – Antiriciclaggio.....	11
3. REGOLE COMPORTAMENTALI	11
3.1. Criteri di condotta nei rapporti con i Soci.....	11
3.2. Criteri di condotta nei rapporti con clienti	12
3.3. Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori e con i consulenti	12
3.4. Criteri di condotta nei rapporti con il personale ed i collaboratori	13
3.4.1. Tutela della dignità.....	13
3.4.2. Selezione e assunzione del personale	13
3.4.3. Costituzione del rapporto di lavoro	13
3.4.4. Gestione del rapporto.....	14
3.4.5. Divieto di accettare / promettere doni o altre utilità.....	14
3.4.6. Conflitti di interesse	14
3.4.7. Salute e Sicurezza sul lavoro.....	15
3.4.8. Fumo.....	16
3.4.9. Molestie nel luogo di lavoro.....	16
3.4.10. Tutela del patrimonio aziendale.....	16



3.4.11. Risorse informatiche e telematiche aziendali.....	16
3.4.12. Tutela della privacy.....	17
3.5. Criteri di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	18
3.5.1. Principi generali.....	18
3.5.2. Sovvenzioni e finanziamenti	20
3.6. Criteri di condotta nei rapporti le Autorità pubbliche di vigilanza	20
3.7. Criteri di condotta nei rapporti organizzazioni politiche, sociali e sindacali	20
3.8. Contributi e sponsorizzazioni.....	21
3.9. Criteri di condotta nei rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni.....	21
4. SISTEMA SANZIONATORIO	21
4.1. Principi generali	21
4.2. Sistema di controllo interno	22
4.3. Organismo di Vigilanza	22
4.4. Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	23
4.5. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci	23
4.6. Misure nei confronti dei Soci	24
4.7. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e fornitori.....	24
5. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI	24
6. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO	25
7. ENTRATA IN VIGORE ED AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO.....	25



1. INTRODUZIONE

1.1. Premessa

Il presente documento, denominato “Codice Etico”, in linea con le indicazioni fornite in materia dalle Associazioni di Categoria alle quali la Cooperativa aderisce, detta principi di deontologia aziendale e regole di condotta atti a prevenire, secondo l’ordinamento italiano, la commissione di reati e tutti quei comportamenti in contrasto con i valori che la Cooperativa intende promuovere nello svolgimento della propria attività.

La Cooperativa considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell’agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali ed è consapevole di contribuire, attraverso il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo dell’economia italiana.

La finalità del Codice etico consiste, di conseguenza, nel raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto dall’ordinamento giuridico nazionale e dell’Unione Europea, in linea con la visione aziendale e con la missione mutualistica consacrata nello statuto sociale.

Il Codice Etico ha, inoltre, lo scopo di introdurre e rendere vincolanti per l’azienda i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D.Lgs. 231/2001.

L’effettività delle disposizioni del codice etico è assicurata dal regime disciplinare previsto dal Modello di organizzazione gestione e controllo, di cui all’articolo 6 del D.Lgs. 231 del 2001, di cui il Codice etico è parte integrante; il regime disciplinare prevede sanzioni adeguate e proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse, a prescindere dall’eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dell’instaurazione di un procedimento penale, ove ricorra un reato.

La Cooperativa si impegna a promuovere la conoscenza del Codice tra i dipendenti, collaboratori, e comunque nei confronti di chiunque instauri con la Cooperativa rapporti o relazioni, dirette o indirette, in maniera stabile o temporanea o comunque operi per perseguire gli obiettivi aziendali.

La Cooperativa si impegna a tenere in considerazione i suggerimenti e le osservazioni che dovessero scaturire dalle parti interessate, al fine di confermare o integrare il Codice; essa vigila in ogni caso sull’osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

All’Organismo di Vigilanza sono assegnate le funzioni di garante del Codice Etico.

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la Cooperativa intrattiene relazioni.



1.2. Destinatari del Codice Etico

La Cooperativa, adeguandosi ai più evoluti standard di direzione aziendale, tramite l'adozione del Codice Etico, ha inteso definire da un lato i principi e valori morali a cui la Cooperativa si ispira nel perseguimento dei propri obiettivi istituzionali, dall'altro le linee guida da osservare nell'ambito di qualsiasi attività riconducibile, direttamente o indirettamente, alla medesima Società.

I Destinatari del Codice Etico sono:

- Membri componenti gli organi collegiali;
- Dirigenti e Dipendenti (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato);
- Collaboratori a progetto;
- Consulenti esterni ed interni;
- Fornitori di beni e servizi;
- qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Cooperativa sia direttamente che indirettamente, stabilmente o temporaneamente o coloro i quali instaurano rapporti o relazioni con l'azienda ed operano per perseguirne gli obiettivi.

1.3. Attuazione del Codice Etico

I Destinatari del Codice Etico, nel rispetto della normativa vigente, adegueranno le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dal Codice Etico.

In particolare ai Destinatari viene chiesto di:

- conoscere il Codice Etico e contribuire attivamente alla sua attuazione;
- comportarsi in conformità ai principi e regole fissati nel Codice Etico;
- informare immediatamente il proprio responsabile o referente, il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza di eventuali violazioni del Codice Etico non appena ne vengano a conoscenza;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- richiedere, ove necessario, all'Organismo di Vigilanza chiarimenti e informazioni sui principi e le regole di comportamento ivi definiti.

Tutti coloro che operano per il perseguimento dei fini aziendali sono impegnati ad osservare e a far osservare i principi e le regole contenuti nel Codice Etico, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto dei medesimi costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e professionale. I rapporti tra tali soggetti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio della Cooperativa può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi ed i contenuti nel Codice Etico.

I componenti del Consiglio di Amministrazione, nel fissare gli obiettivi d'impresa, si impegnano ad ispirarsi ai principi e valori contenuti nel Codice Etico.



Tutti i dipendenti e i collaboratori, in ragione delle proprie competenze, nell'ambito delle relazioni con i soggetti esterni, sono tenuti ad informare i medesimi soggetti circa i contenuti di cui al presente Codice Etico e ad esigerne il rispetto, nonché ad adottare le opportune misure in caso di inadempimento, le quali dovranno essere comunicate immediatamente al proprio responsabile, o referente interno, e all'Organismo di Vigilanza.

Il Codice Etico è, altresì, elemento essenziale del Modello di Gestione e Controllo della Cooperativa adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, costituendone parte integrante.

2. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

I principi di cui al presente paragrafo sono ritenuti fondamentali, per cui la Cooperativa si impegna a rispettarli nei confronti di chiunque.

Tutti i Destinatari, nell'ambiente di lavoro, sono tenuti ad applicarli in modo corretto nelle operazioni e nei rapporti sia interni che esterni.

2.1. Rispetto delle norme previste dall'ordinamento giuridico

La Cooperativa opera nel rigoroso rispetto di leggi e regolamenti vigenti e si adopera affinché tutto il personale agisca in tale senso: ogni soggetto che compone l'organigramma aziendale deve tenere un comportamento conforme a leggi e regolamenti, quali che siano il contesto e le attività svolte ed i luoghi in cui esso opera.

Tale impegno vale anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la Cooperativa.

La Cooperativa non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi non intende allinearsi al suddetto principio.

La Cooperativa persegue il proprio oggetto sociale, oltre che nell'imprescindibile rispetto della legge, anche nel rispetto scrupoloso dei C.C.N.L. applicabili, 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.

2.2. Professionalità

Ciascuna persona svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a propria disposizione ed assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti richiesti.

2.3. Spirito di servizio

Tutti i componenti della Cooperativa, nell'adempimento ciascuno delle proprie funzioni, considerano costantemente propria la missione di fornire un bene di alto valore economico e sociale alla collettività; tale considerazione deve informare sempre la condotta della Cooperativa e di ciascun socio, amministratore, dipendente o collaboratore.



2.4. Onestà negli affari ed imparzialità

Ogni soggetto che compone l'organigramma aziendale della Cooperativa deve assumere un atteggiamento corretto ed onesto sia nello svolgimento delle proprie mansioni sia nei rapporti con gli altri componenti della Cooperativa evitando di perseguire scopi illeciti o illegittimi per procurarsi un indebito vantaggio proprio o di terzi.

Tale impegno vale anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la Cooperativa. In nessun caso l'interesse o il vantaggio della Cooperativa può indurre o giustificare un comportamento disonesto.

La Cooperativa opera con imparzialità, evitando in ogni circostanza trattamenti di favore. Pertanto esige che tutti i suoi componenti 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 dei principi di onestà ed imparzialità, non è ammessa alcuna forma di regalo o di 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.

2.5. Rispetto della persona e pari opportunità

La Cooperativa esige dai propri amministratori, dipendenti e collaboratori, comportamenti che garantiscano il più assoluto rispetto della dignità delle persone, pertanto la Cooperativa:

- garantisce la più scrupolosa osservanza delle norme a tutela del lavoro minorile e infantile, delle libertà e dei diritti dei lavoratori;
- garantisce le condizioni di libera adesione ad organizzazioni sindacali;
- non tollera violazioni dei diritti umani;
- condanna ogni comportamento finalizzato all'ingresso illegale di uno straniero nel territorio dello Stato italiano ovvero in altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, al fine di trarne un profitto anche indiretto;
- condanna qualsiasi forma di discriminazione sulla base dell'appartenenza di genere, etnica, politica e religiosa;
- condanna qualsiasi comportamento volto a favorire l'immigrazione clandestina, il traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope, il contrabbando di tabacco.

2.6. Trasparenza e correttezza delle informazioni

La Cooperativa riconosce il valore fondamentale della corretta informazione ai soci, agli organi ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile ed in alcun modo giustifica azioni dei propri collaboratori che impediscano il controllo da parte degli enti od organizzazioni preposte.

La Cooperativa favorisce un flusso di informazioni 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 relazione a dati economici, finanziari e contabili, i soggetti che partecipano alla formazione dei dati contenuti nei bilanci, nelle relazioni e in tutte le comunicazioni "esterne", devono



mantenere una condotta improntata ai principi di correttezza, trasparenza, collaborazione e rispetto delle norme di legge, nonché dei regolamenti vigenti, al fine di fornire un'informazione veritiera e corretta.

La Cooperativa assicura in ogni caso che le informazioni trasmesse all'esterno e all'interno dell'organizzazione stessa sono rispettose dei requisiti di veridicità, completezza, accuratezza e tempestività.

2.7. Tracciabilità delle operazioni

Tutte le azioni e le operazioni della Cooperativa devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione dei controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

2.8. Riservatezza delle informazioni

La Cooperativa assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia dei dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

Ogni soggetto che compone l'organigramma aziendale 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 degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dalle direzioni aziendali.

Qualsiasi informazione riservata deve essere conservata in luoghi inaccessibili a persone non autorizzate.

2.9. Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse

I Destinatari del Codice etico devono operare sempre perseguendo esclusivamente il miglior interesse della Cooperativa ed evitando ogni possibile coinvolgimento di interessi personali o familiari che possano interferire con l'imparzialità dei propri atti e determinazioni.

La Cooperativa si impegna a stabilire e attuare misure idonee a prevenire e ad evitare fenomeni di conflitto d'interesse fra i propri soci, dipendenti, amministratori, collaboratori e la Pubblica Amministrazione, che coinvolgono l'attività stessa della Cooperativa.

Al fine di prevenire e gestire correttamente eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziali, al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro richiede ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo di sottoscrivere un'apposita dichiarazione che esclude la presenza di condizioni di conflitto di interesse tra singolo e Cooperativa, o, in caso di esistenza di tali condizioni, ne chiarisca la natura.



2.10. Valorizzazione delle risorse umane ed equità dell'autorità

La Cooperativa riconosce la centralità delle "Risorse Umane" e ritiene che un fattore essenziale di sviluppo sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano.

Si definiscono "Risorse Umane":

- tutti i componenti dell'organigramma aziendale (inclusi i collaboratori continuativi);
- Consulenti;
- Soci;
- Amministratori;
- tutti coloro che prestano la loro opera o partecipano a qualunque titolo alla scambio mutualistico o siano Destinatari delle attività della Cooperativa in forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato.

La Cooperativa riconosce l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando quanto possibile le aspirazioni e le capacità del singolo. Ritiene, inoltre, di primaria importanza l'informazione e la formazione continua di tali Risorse, anche al fine di mantenere in capo a queste le competenze adeguate allo svolgimento delle mansioni previste dall'organigramma aziendale.

Per quanto riguarda i lavoratori, la Cooperativa garantisce in ogni momento condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri ed applica ai propri dipendenti la legislazione ed i contratti di lavoro vigenti.

Nella gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la Cooperativa si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza e che sia evitata ogni forma di abuso: in particolare l'azienda garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità ed autonomia della persona.

E' vietata qualsiasi forma di favoritismo, clientelismo, nepotismo sia nella gestione che nella selezione del personale, che deve essere scelto tenendo conto esclusivamente delle esigenze aziendali e del profilo professionale.

La Cooperativa pone da sempre al centro del proprio operato la professionalità ed il contributo individuale delle persone, dando continuità ad uno stile di relazione che punta a riconoscere il lavoro di ciascuno come elemento fondamentale dello sviluppo aziendale e personale.

Contestualmente la Cooperativa pone al centro del proprio operato quotidiano il dialogo, lo scambio di informazioni - a qualunque livello - la valorizzazione e l'aggiornamento professionale dei propri collaboratori e la costituzione di una identità aziendale ed il relativo senso di appartenenza.

Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, ai dipendenti sono richiesti professionalità, dedizione al lavoro, lealtà, spirito di collaborazione, rispetto reciproco, senso di appartenenza e moralità.



2.11. Attenzione al territorio

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 di conseguenza attenzione, nel proprio operato, a contemperare tali interessi.

La Cooperativa si impegna pertanto 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.

La Cooperativa considera altresì di elevata rilevanza le tematiche connesse all'ambiente, assicurando il pieno rispetto della normativa nazionale e comunitaria vigente in ogni fase produttiva.

La Cooperativa ritiene che il dialogo con i soggetti della società civile ed economica del territorio su cui opera sia di importanza strategica per un corretto sviluppo della propria attività e instaura, ove possibile, un canale stabile di dialogo con questi, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi.

La Cooperativa, a tal fine, promuove lo sviluppo locale attraverso una forte connessione con i diversi attori della comunità territoriale di riferimento. Agisce, dunque, nella comunità locale per lo sviluppo di una società ricca e generativa, capace di riconoscere e valorizzare le risorse che la compongono, le competenze e le potenzialità presenti sul territorio.

2.12. Responsabilità sociale

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.

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.

2.13. Qualità e sicurezza dei prodotti

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 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.



2.14. Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse – Antiriciclaggio

La Cooperativa persegue il proprio oggetto sociale, oltre che nell'imprescindibile rispetto della legge, anche nel rispetto scrupoloso 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.

La Cooperativa garantisce la concreta applicazione dei principi di trasparenza e veridicità in ogni ambito e processo aziendale ed in particolare nella gestione amministrativa, contabile e societaria in genere, impegnandosi a rispettare tutte le procedure contabili e finanziarie della buona amministrazione per evitare irregolarità, illegittimità e violazione delle normative specifiche, con particolare riferimento a quanto previsto in tema di riciclaggio, autoriciclaggio, ricettazione ed utilizzo di denaro o beni di dubbia provenienza.

La Cooperativa è impegnata al pieno rispetto di tutte le leggi antiriciclaggio vigenti a livello nazionale e internazionale, comprese quelle che prescrivono la denuncia di transazioni sospette in denaro contante o di altra natura. In particolare, in quanto società di diritto italiano, la Cooperativa risulta soggetta, tra le altre norme di legge e regolamentari, alle disposizioni della Legge 197/1991 e del Decreto Legislativo 231/2007 che recepiscono i principi contenuti nelle direttive di riferimento dell'Unione europea in materia di antiriciclaggio e salvaguardia dell'integrità del sistema finanziario.

A tal fine, la Cooperativa si impegna affinché ogni operazione e ogni attività sia lecita, autorizzata, coerente, documentata, verificabile, in conformità al principio di tracciabilità.

I Destinatari non possono di conseguenza avviare rapporti d'affari per conto della Cooperativa con partner, fornitori o clienti o terzi che non diano garanzie di onorabilità e non godano di buona reputazione o il cui nome sia associato a vicende connesse a riciclaggio.

I Destinatari sono tenuti a comunicare eventuali violazioni della normativa antiriciclaggio di cui vengano a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni, o di cui abbiano altrimenti notizia, all'Organismo di Vigilanza e al Consiglio di Amministrazione.

3. REGOLE COMPORTAMENTALI

3.1. Criteri di condotta nei rapporti con i Soci

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 ed alla documentazione, secondo i principi di legge ed in particolare 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 esso.



Parimenti la Cooperativa richiede ai propri soci il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello di organizzazione, gestione e controllo istituito ai sensi del D.lgs 231/01.

3.2. Criteri di condotta nei rapporti con clienti

Costituisce obiettivo primario della Cooperativa la piena soddisfazione delle esigenze dei propri clienti.

La Cooperativa fornisce informazioni accurate, complete e veritiere in modo da consentire al cliente una decisione razionale e consapevole. Essa tutela la privacy dei propri clienti secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere i relativi dati personali fatti salvi gli obblighi di legge.

La Cooperativa inoltre adotta uno stile di comunicazione nei confronti dei clienti improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

Nell'ambito dei rapporti con i clienti, il comportamento dei Destinatari deve essere sempre in sintonia con le politiche e le procedure aziendali e deve tradursi concretamente in collaborazione, responsabilità sociale e rispetto delle normative vigenti.

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, impegnandosi al fedele adempimento delle obbligazioni contrattuali.

3.3. Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori e con i consulenti

Lo stile di comportamento della Cooperativa nei confronti dei fornitori è improntato ai principi di correttezza, professionalità, rispetto, cortesia, buona fede contrattuale.

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.

Nei rapporti con i fornitori, si devono evitare quei comportamenti che possano recare un pregiudizio o un danno, anche indiretto, alla Cooperativa, oppure che possano determinare un ingiustificato favoritismo e/o vantaggio di un fornitore rispetto ad altri.

La condivisione del codice etico adottato dalla Cooperativa rappresenta presupposto necessario per l'instaurazione e il mantenimento del rapporto di fornitura.

E' 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 l'ente.



Quanto sopra si applica anche ai rapporti con consulenti esterni ed *outsourcers*, con i quali la Cooperativa definisce rapporti di collaborazione nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente Codice Etico, avendo attenzione ai migliori standard professionali, alle migliori pratiche in materia etica, di tutela della salute e della sicurezza e del rispetto dell'ambiente.

I consulenti vengono scelti in relazione alla professionalità ed alla reputazione oltre che all'affidabilità nonché all'adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente documento.

I rapporti con i consulenti sono basati su accordi trasparenti e su un dialogo costruttivo finalizzato al raggiungimento degli obiettivi comuni, in coerenza con le normative ed i principi del presente Codice Etico.

3.4. Criteri di condotta nei rapporti con il personale ed i collaboratori

3.4.1. Tutela della dignità

La Cooperativa è impegnata nel garantire a tutti i suoi componenti la tutela della dignità e dell'integrità psicofisica nel rispetto dei principi di pari opportunità e di tutela della privacy, con speciale riguardo ai soggetti svantaggiati e disabili.

3.4.2. Selezione e assunzione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze della Cooperativa, nel rispetto dei principi di imparzialità e di pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. La Cooperativa adotta, nell'attività di selezione, opportune misure al fine di evitare favoritismi ed agevolazioni di ogni sorta ed effettua un'attenta selezione basata, oltre che sugli aspetti cogenti, anche su aspetti preferenziali deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente/collaboratore riceve esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione assegnata, riguardo agli elementi normativi e retributivi, alle normative ed ai comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale, ed infine riguardo ai comportamenti eticamente accettati e richiesti dalla Cooperativa, tramite consegna del Codice Etico.

3.4.3. Costituzione del rapporto di lavoro

Tutto il personale viene assunto con regolare contratto di lavoro nel pieno rispetto della legge e del C.C.N.L. applicato, favorendo l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare, né da parte della Cooperativa né da parte di fornitori, subappaltatori, collaboratori.



3.4.4. Gestione del rapporto

E' proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone.

Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane sono basate su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai dipendenti /collaboratori.

Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso.

Tutti i dipendenti/collaboratori si impegnano:

- a rispettare leggi e regolamenti vigenti
- ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti con il contratto di lavoro
- a rispettare il Codice Etico
- ad assicurare le prestazioni che sono loro richieste rispettando gli impegni assunti, fermo naturalmente restando ogni altro obbligo di diligenza e fedeltà verso la Società e di osservanza delle disposizioni di questa.

3.4.5. Divieto di accettare / promettere doni o altre utilità

Tutti coloro i quali operano per conto della Cooperativa non sono autorizzati ad offrire, accettare o promettere, per se 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.

Chiunque riceva omaggi e regalie eccedenti le normali pratiche commerciali e di cortesia, in conformità a quanto previsto dalle prassi della Cooperativa, deve informare immediatamente il proprio responsabile e l'Organismo di Vigilanza.

Eventuali sponsorizzazioni, donazioni o elargizione di beneficenza sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione o da soggetti autorizzati, con obbligo di trasparenza e tracciabilità dell'operato.

3.4.6. Conflitti di interesse

Ogni dipendente e collaboratore della Cooperativa è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi della Cooperativa o che possano comunque 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 della propria attività.

Nei rapporti con i terzi, devono altresì operare secondo le norme etiche e legali, evitando favoritismi illegittimi, pratiche collusive, corruzioni o in generale sollecitazioni di vantaggi per sé o per altri.



Ogni situazione che possa determinare un conflitto, anche solo potenziale, con gli interessi della Cooperativa deve essere tempestivamente comunicata al proprio responsabile, al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza, con l'obbligo, per il soggetto coinvolto di astenersi dal porre in essere la condotta e/o l'attività in conflitto.

3.4.7. Salute e Sicurezza sul lavoro

La Cooperativa si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale, diffondendo e consolidando una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale.

La Cooperativa opera inoltre al fine di preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Tra i principali obiettivi vi è quello di proteggere le risorse umane cercando costantemente le sinergie necessarie non solo al proprio interno ma anche con i fornitori, i consulenti esterni ed i clienti coinvolti nelle attività aziendali stesse.

A tutti i dipendenti è imposto:

- di rispettare le norme e le procedure interne in materia di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza;
- di non esporre gli altri Destinatari a rischi e pericoli che possano provocare danni alla salute e alla incolumità fisica.

I 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 possono così individuarsi:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la scelta dei luoghi, delle attrezzature e dei metodi di lavoro e produzione, al fine di attenuare il lavoro monotono ed il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che lo è meno;
- programmare la prevenzione mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dalla Cooperativa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, di informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.



La Cooperativa, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e in seguito quando le stesse devono essere attuate.

3.4.8. Fumo

La Cooperativa impone il rispetto dei divieti previsti della normativa in materia di fumo ed in ogni caso nei luoghi di lavoro.

È sempre vietato fumare nei luoghi in cui ciò possa causare pericolo per la sicurezza o per la salute delle persone.

3.4.9. Molestie nel luogo di lavoro

La Cooperativa esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere nei confronti di dipendenti, fornitori, clienti (per molestia si intende qualsiasi forma di intimidazione, minaccia comportamento o offesa verbale che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni ovvero l'abuso da parte del superiore gerarchico della posizione di autorità).

Chiunque, nel prestare la propria attività, ritenga di essere stato oggetto di molestie può segnalare l'accaduto agli amministratori. E' proibito qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del dipendente che rifiuta, lamenta o segnala tali fatti incresciosi.

3.4.10. Tutela del patrimonio aziendale

Ogni dipendente e collaboratore è tenuto a salvaguardare il patrimonio aziendale, custodendo i beni mobili ed immobili, le attrezzature, i prodotti aziendali, le informazioni e il know-how aziendale.

In particolare, ogni dipendente e collaboratore deve:

- usare i beni aziendali secondo le direttive aziendali, osservando scrupolosamente tutti i programmi di sicurezza per prevenirne l'uso non autorizzato od il furto;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della Cooperativa.

3.4.11. Risorse informatiche e telematiche aziendali

Ogni dipendente e collaboratore è tenuto a salvaguardare altresì il patrimonio informatico e telematico aziendale, custodendo le risorse tecnologiche e i supporti informatici.

In particolare, ogni dipendente e collaboratore deve:

- mantenere nel miglior stato possibile i personal computer in dotazione e non installare altri programmi se non quelli previsti dalla configurazione aziendale;



- non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, comunque non attinenti alla propria attività lavorativa o dannosi per l'immagine della Cooperativa;
- custodire e non rivelare a terzi non autorizzati la propria password personale;
- non riprodurre per uso personale i software aziendali né utilizzare per fini privati gli strumenti in dotazione;
- non registrare sugli elaboratori aziendali software non autorizzati dal Responsabile dei Sistemi Informativi e "file" informatici dal contenuto non strettamente connesso all'attività lavorativa o illegali;
- non navigare su siti web dal contenuto non strettamente connesso all'attività lavorativa;
- non utilizzare i sistemi di comunicazione aziendali (e-mail, intranet, ecc.) per negoziare l'acquisto o la vendita di beni e servizi estranei all'esercizio dell'attività lavorativa né per diffondere materiale indecoroso, offensivo o dannoso per la Cooperativa o per i terzi (per es. virus informatici);
- non partecipare, per motivi non professionali, a forum, o utilizzare chat line.

Ogni dipendente e collaboratore è responsabile della protezione dei beni e delle risorse tecnologiche a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente i propri diretti superiori gerarchici di eventi potenzialmente dannosi per tali beni e risorse.

3.4.12. Tutela della privacy

Le attività della Cooperativa richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di dati, documenti ed informazioni attinenti a operazioni e contratti in cui la medesima sia parte.

Tutti i dipendenti e i collaboratori della Cooperativa rivestono la qualifica di incaricato al trattamento dei dati personali.

Tutti i trattamenti dei dati devono essere svolti con correttezza e con modalità idonee a garantire la sicurezza e la riservatezza, in particolare con riferimento all'uso di strumenti elettronici.

I dipendenti rendono noti all'interessato le finalità e le modalità del trattamento medesimo, la natura obbligatoria o meno del conferimento dei dati, i soggetti ai quali i dati possono essere comunicati, l'ambito di diffusione, i diritti e gli estremi identificativi del titolare e quelli del responsabile, se designato, del trattamento, fornendo idonea informativa e richiedendo, in caso di trattamento di dati sensibili, il consenso dell'interessato.

Tutti i dipendenti, in qualità di incaricati al trattamento dei dati personali, sono in particolare tenuti a:

- dare adeguata informativa all'interessato e ottenerne l'assenso;
- acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle proprie funzioni;
- raccogliere e registrare i dati per scopi determinati, espliciti e legittimi e utilizzarli in altre operazioni del trattamento in termini compatibili con tali finalità;



- trattare dati pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per cui sono raccolti o successivamente trattati, curandone altresì l'aggiornamento;
- custodire e controllare i dati oggetto di trattamento in modo da ridurre al minimo i rischi di loro distruzione o perdita, anche accidentale, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta;
- conservare detti dati per un periodo non superiore a quello necessario per gli scopi del trattamento;
- provvedere alla distruzione dei dati in caso di cessazione, per qualsiasi causa, del trattamento o in caso di cessazione dell'autorizzazione al loro trattamento.

I dati sensibili, come definiti dalla normativa vigente, non potranno essere trattati con l'ausilio di strumenti elettronici o comunque automatizzati. Gli stessi dati verranno trattati in conformità alle autorizzazioni impartite dall'Autorità garante per la protezione dei dati personali.

3.5. Criteri di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

3.5.1. Principi generali

Con il termine "Pubblica Amministrazione" si intende qualsiasi persona, soggetto, interlocutore qualificabile come Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio che operi per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero o di Autorità Pubbliche di Vigilanza, Autorità Indipendenti, Istituzioni Comunitarie nonché di partner privati concessionari di un Pubblico Servizio.

Le persone incaricate dalla Cooperativa alla gestione dei rapporti con qualsivoglia autorità della Pubblica Amministrazione devono verificare che le informazioni rese con qualunque modalità ed a qualunque titolo siano rispondenti al vero, accurate e corrette.

Le persone cui è consentito avere contatti diretti con la Pubblica Amministrazione per conto della Cooperativa sono le sole persone espressamente indicate a tal fine dalla Cooperativa stessa. Nessun altro collaboratore può intrattenere rapporti di alcun genere con la Pubblica Amministrazione per le attività inerenti l'oggetto sociale della Cooperativa.

La Cooperativa ispira ed adegua la propria condotta, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ai principi di trasparenza, correttezza ed onestà, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Nell'ambito dei suddetti rapporti, è assolutamente vietato:

- offrire o promettere, direttamente o indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego), sotto qualsiasi forma, a rappresentanti, dirigenti, funzionari o dipendenti pubblici, a pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblici servizi, o anche con soggetti privati, o a loro familiari, al fine di influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità, salvo che si tratti di doni o utilità 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 per consentire le verifiche alla funzione competente;

- esercitare illecite pressioni o tentare di instaurare relazioni personali di favore, influenza, ingerenza nei confronti di tali soggetti, le quali siano idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto;
- sollecitare o cercare di ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;
- alterare od omettere dati e/o informazioni al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi beneficio per la Società;
- presentare dichiarazioni non veritiere innanzi alla Pubblica Amministrazione o ai soggetti pubblici;
- privilegiare o proporre opportunità d'impiego e/o commerciali al personale della Pubblica Amministrazione o di altri soggetti pubblici e/o a loro familiari;
- sollecitare od ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità del rapporto o la reputazione di entrambe le parti o che comunque violino la parità di trattamento nelle procedure ad evidenza pubblica.

Qualsiasi richiesta o rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera deve essere intrapreso e gestito 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.

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 della Cooperativa.

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 tener 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.

Qualsiasi violazione, effettiva o potenziale, commessa deve comunque essere segnalata tempestivamente al proprio Responsabile e all'Organismo di Vigilanza.



3.5.2. Sovvenzioni e finanziamenti

Contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dall'Unione Europea, dallo Stato o da altro Ente Pubblico, anche se di modico valore e/o importo, devono essere impiegati dalla Cooperativa per le finalità per cui sono stati richiesti e concessi.

La Cooperativa vieta ai Destinatari del presente Codice Etico l'utilizzo dei fondi percepiti dalle Pubbliche Amministrazioni e/o dai fondi interprofessionali per scopi diversi da quelli per cui sono stati erogati.

Costituisce altresì comportamento illecito il ricorso a dichiarazioni o documenti alterati o falsificati o l'omissione di informazioni o, in generale, il compimento di artifici o raggiri, volti ad ottenere concessioni, autorizzazioni, finanziamenti, contributi da parte dell'Unione Europea, dello Stato o di altro Ente Pubblico.

3.6. Criteri di condotta nei rapporti le Autorità pubbliche di vigilanza

I Destinatari del Codice Etico si impegnano:

- ad osservare scrupolosamente le disposizioni emanate dalle competenti istituzioni o Autorità Pubbliche di Vigilanza per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi alle rispettive aree di attività;
- a mantenere la massima trasparenza, chiarezza e correttezza affinché non siano presentate, nell'ambito delle istruttorie incorrenti con Istituzioni e/o Autorità Pubbliche di Vigilanza, istanze o richieste contenenti dichiarazioni non veritiere al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati ovvero di ottenere indebitamente concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi;
- ad ottemperare ad ogni richiesta proveniente dalle sopra citate istituzioni o Autorità nell'ambito delle rispettive funzioni di vigilanza, fornendo – ove richiesto – piena collaborazione ed evitando comportamenti di tipo ostruzionistico.

Tali rapporti non devono indurre le Istituzioni pubbliche di Vigilanza ad interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti.

3.7. Criteri di condotta nei rapporti organizzazioni politiche, sociali e sindacali

La Cooperativa non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, sia in Italia che all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano il fine esclusivo di propaganda politica.

Si astiene inoltre da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici.

Gli amministratori ed i dipendenti, a loro volta, non possono svolgere attività politica – esclusa quella sindacale – durante l'orario di lavoro, o utilizzare beni o attrezzature aziendali a tale scopo; dovranno inoltre chiarire che le eventuali opinioni politiche da loro espresse a terzi sono strettamente personali e non rappresentano, pertanto, l'opinione e l'orientamento della Cooperativa.



3.8. Contributi e sponsorizzazioni

La Cooperativa può aderire alle richieste di contributi limitatamente a proposte di valore sociale, culturale o benefico provenienti da Enti e Associazioni non profit di riconosciuta affidabilità e professionalità.

Le attività di sponsorizzazione possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte. In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, si presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi.

La Cooperativa, nel fornire eventuali contributi, adotta procedure e forme documentate, tracciate e conformi alla normativa vigente.

3.9. Criteri di condotta nei rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, con gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure e politiche adottate dalla Cooperativa.

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.

La politica di comunicazione viene definita dal Consiglio di Amministrazione.

4. SISTEMA SANZIONATORIO

4.1. Principi generali

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico compromette il rapporto fiduciario tra la Cooperativa ed i Destinatari.

Le violazioni al Codice Etico saranno dunque perseguite dalla Cooperativa incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscono reato.

L'efficacia e l'effettività del Codice Etico sono pertanto subordinate alla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio cui affidare una duplice funzione:

- sanzionare in termini disciplinari, *ex post*, le violazioni del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello Organizzativo;
- stigmatizzare e, quindi, prevenire la realizzazione di condotte inosservanti, attraverso la minaccia della sanzione disciplinare.

La previsione di una sanzione disciplinare per un determinato comportamento deve rispondere ad esigenze di proporzionalità connesse alla concreta gravità del fatto. E' chiaro che deve esservi, comunque, un riscontro in termini di effettività.



Anche nel caso di violazioni poco rilevanti, deve essere comunque prevista una sanzione dotata di un'adeguata efficacia deterrente.

A tutela della propria immagine ed a salvaguardia delle proprie risorse, la Cooperativa non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi fissati nel Codice Etico.

In caso di accertata violazione del Modello o del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie all'Organo Amministrativo ed alla direzione aziendale, quando investita di corrispondete delega.

Deve essere inoltre informato il Collegio Sindacale.

L'Organo Amministrativo e la competente funzione aziendale approvano i provvedimenti da adottare, anche a carattere sanzionatorio, secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza.

Qualora non venga comminata la sanzione proposta dall'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo ne dovrà dare adeguata motivazione all'Organismo stesso ed al Collegio Sindacale.

4.2. Sistema di controllo interno

La Cooperativa si impegna a diffondere, ad ogni livello aziendale, una cultura orientata all'esercizio del controllo, caratterizzata dalla consapevolezza dell'importanza di un adeguato sistema di controllo interno al fine del miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei processi aziendali, nonché del contenimento dei rischi derivanti dalle operazioni aziendali.

Il sistema di controllo interno deve ragionevolmente consentire:

- il rispetto delle leggi e l'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello organizzativo e nel Codice Etico;
- la protezione dei beni aziendali (materiali ed immateriali);
- la gestione efficiente delle attività aziendali;
- l'accuratezza e completezza dei dati gestionali, contabili e finanziari.

Ogni livello della struttura organizzativa ha il compito di concorrere alla realizzazione del sistema di controllo interno. Per tale ragione, tutti i dipendenti, nell'ambito delle funzioni e delle rispettive mansioni, sono responsabili del corretto funzionamento del sistema di controllo inerente le aree operative o le attività loro affidate.

4.3. Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo redatto ai sensi del D.Lgs 231/01 e del Codice Etico, che ne è parte integrante, è affidato all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.



Esso è nominato dal Consiglio di Amministrazione si compone di tre membri.

L'Organismo di Vigilanza opera con autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, autorità, onorabilità, e, a tal fine: è libero di accedere a tutte le fonti di informazione della Cooperativa; ha facoltà di prendere visione di documenti e consultare dati; suggerisce eventuali aggiornamenti del Codice Etico e dei protocolli specifici, anche sulla base delle segnalazioni fornite dai dipendenti; può effettuare controlli, anche periodici, sul funzionamento e l'osservanza del Modello; è dotato di adeguata disponibilità di risorse che consente di operare in modo rapido ed efficiente.

4.4. Sanzioni per i lavoratori dipendenti

La violazione, da parte dei lavoratori dipendenti, delle regole comportamentali contenute nel Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e, conseguentemente, rappresenta un "illecito disciplinare", dando così luogo all'applicazione delle relative sanzioni, in conformità a quanto stabilito nel C.C.N.L. applicato alla Cooperativa e nel rispetto della normativa vigente.

Tali regole comportamentali andranno affisse in luogo accessibile a tutti evidenziando esplicitamente le sanzioni collegate alle diverse violazioni.

Le sanzioni irrogabili saranno applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate in base alla loro gravità.

Le violazioni al Codice Etico saranno in ogni caso prese in considerazione per ogni valutazione inerente l'avanzamento di carriera, per eventuali promozioni e per l'attribuzione di responsabilità.

Qualsiasi provvedimento deve rispettare le procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 20/05/1970 n. 300) e/o normative speciali applicabili.

Le infrazioni verranno accertate dalla funzione aziendale preposta, la quale, oltre ad avviare i procedimenti disciplinari ne darà tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

4.5. Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

In caso di violazione dei principi etici fissati nel presente Codice – nell'esercizio delle proprie attribuzioni – da parte di singoli Amministratori e Sindaci della Cooperativa, l'Organismo di Vigilanza ne informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali – a seconda delle rispettive competenze – valutata la segnalazione in un'apposita adunanza da convocarsi nel più breve tempo possibile, procederanno ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

I provvedimenti potranno consistere: nell'archiviazione del procedimento, nel caso in cui non sia stata accertata alcuna violazione, ovvero, in caso contrario, nel rimprovero verbale, nella censura scritta e, nei casi più gravi, nella sospensione o revoca.



Qualora la violazione sia stata commessa da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, nella seduta in cui si discute l'infrazione il membro o i membri stessi saranno tenuti ad astenersi dalle relative deliberazioni.

4.6. Misure nei confronti dei Soci

In caso di violazione del Codice etico da parte dei soci della Cooperativa, l'Organismo di Vigilanza ne informerà l'Organo Amministrativo il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale, ivi compresa l'esclusione da socio.

4.7. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e fornitori

Ogni comportamento posto in essere da parte dei collaboratori, consulenti e fornitori della Cooperativa in violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico, è sanzionato secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti, le quali dovranno essere espressamente accettate e dovranno consentire alla Cooperativa la facoltà di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento dello stesso, salvo il risarcimento del danno.

La funzione preposta cura, con la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza, l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o, più in generale, negli accordi negoziali, di tali specifiche clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali.

5. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Fermo quanto previsto al precedente paragrafo 1.3. in merito all'attuazione del Codice Etico, a tutti i Destinatari è richiesta la conoscenza dei principi contenuti nel medesimo Codice Etico e delle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione derivanti dalla legge o da procedure e regolamenti interni.

La corretta osservanza ed applicazione del Codice Etico viene garantita dall'Organismo di Vigilanza istituito in base al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo della Cooperativa.

I Destinatari sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di ogni violazione e/o comportamento contrario alle disposizioni contenute nel Codice Etico di cui dovessero venire a conoscenza.

Le segnalazioni potranno essere inviate all'Organismo di Vigilanza:

all'indirizzo:

“Organismo di Vigilanza c/o C.A.S.A. MESOLA SOCIETA' COOPERATIVA AGRICOLA”
Strada Statale Romea n. 165 – 44026 Mesola (FE)

oppure

alla casella di posta elettronica dedicata: odv@casamesola.com



A seguito della segnalazione, la Cooperativa, attraverso l'Organismo di Vigilanza e le funzioni competenti, farà tempestivamente seguire approfondite verifiche nonché l'applicazione delle misure sanzionatorie previste in caso di accertata violazione.

Con riferimento alla notizia di avvenuta, tentata o richiesta violazione delle norme contenute nel Codice Etico, sarà cura della Cooperativa garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver effettuato segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

A tal fine la Cooperativa garantisce l'anonimato del segnalante.

6. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

La Cooperativa, anche per il tramite dell'Organismo di Vigilanza:

- promuove l'applicazione del Codice da parte dei Destinatari mediante inserimento, nei rispettivi contratti, di apposite clausole del seguente tenore: "Codice Etico: la Cooperativa, nella conduzione dei propri affari e nella gestione dei propri rapporti, si riferisce ai principi contenuti nel proprio Codice Etico. La violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico da parte della controparte contrattuale potrà comportare, a seconda della gravità dell'infrazione, anche la risoluzione in danno del presente contratto";
- cura la trasmissione del Codice ai Destinatari, che lo firmano per presa d'atto al momento del ricevimento;
- provvede alla diffusione del Codice, evidenziandone il valore vincolante;
- garantisce sessioni formative, anche differenziate secondo il ruolo e le responsabilità dei Destinatari, e dedicate alla sensibilizzazione sui contenuti del Codice Etico e sull'illustrazione delle condotte eticamente richieste.

Il Codice etico in ogni caso è portato a conoscenza di tutti i possibili interessati, sia interni sia esterni, mediante apposite attività di comunicazione al fine di promuovere l'impegno alla correttezza e la condotta etica che caratterizzano la quotidianità operativa della Cooperativa.

In particolare, il Codice etico sarà:

- trasmesso tramite e-mail e/o posta elettronica certificata e/o fax e/o posta e/o consegna *brevi manu* ai Destinatari che sottoscriveranno apposita dichiarazione per ricevuta;
- pubblicato nell'intranet e/o nel sito *web* aziendale, dove il Codice è liberamente consultabile e scaricabile;
- messo a disposizione in forma cartacea presso la sede legale ed operativa della Cooperativa in luogo accessibile a tutti i Dipendenti e Collaboratori.

7. ENTRATA IN VIGORE ED AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico è stato adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa in data 09/08/2017 con efficacia immediata.

Il Codice Etico sarà periodicamente oggetto di aggiornamento, modifiche o revisioni, sia con riferimento alle novità legislative ed all'eventuale esperienza operativa, sia per effetto di



C.A.S.A. MESOLA Soc. Cooperativa Agricola

eventuali vicende modificative dell'organizzazione e/o dell'attività della Cooperativa, a cura del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta del Collegio Sindacale e/o dell'Organismo di Vigilanza e/o di qualunque interessato, che potrà sottoporre al Consiglio di Amministrazione le sue osservazioni al riguardo.



**COOPERATIVA DI ASSISTENZA E SERVIZI AGRICOLI
DI MESOLA - SOCIETA' COOPERATIVA AGRICOLA
C.A.S.A. MESOLA**

**www.casamesola.com
odv@casamesola.com**

Sede legale ed amministrativa

Via Romea, 165
44026 Mesola (FE)
tel. 0533 794148 | fax 0533 794533

Sede operativa

Corte Bassalunga - fraz. Bosco Mesola
44020 Mesola (FE)
tel. 0533 794555 | fax 0533 795030