



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. 231/01^(*)

CODICE ETICO

MOD.9203-All-7

Tabella delle revisioni/aggiornamenti del presente documento

Rev.	Data adozione	Descrizione modifiche ed aggiornamenti
00	31/01/2017	Prima emissione

Questo documento e tutti i suoi allegati è di proprietà di COOP. FRUTTICOLTORI FRIULANI: ogni divulgazione e riproduzione o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata da COOP. FRUTTICOLTORI FRIULANI in forma scritta.

^(*) Modello sviluppato ai sensi del Decreto Legislativo n° 231 del 8 giugno 2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Organizzazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300"



INDICE

1. Premessa	3
2. Definizioni	4
3. Principi etici	5
3.1 Rispetto delle norme dell'ordinamento giuridico	5
3.2 Onestà negli affari ed imparzialità.....	5
3.3 Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse.....	5
3.4 Trasparenza e completezza dell'informazione	5
3.5 Tracciabilità delle informazioni	6
3.6 Riservatezza delle informazioni	6
3.7 Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse	6
3.8 Valore delle risorse umane	6
3.9 Spirito di servizio	7
3.10 Responsabilità sociale	7
3.11 Azione del territorio	7
3.12 Qualità e sicurezza dei prodotti	8
4. Disposizioni generali	9
4.1 Ambito di applicazione	9
4.2 Efficacia giuridica del Codice	9
4.3 Diffusione del Codice Etico.....	10
4.4 Segnalazione delle violazioni	10
4.5 Revisioni ed aggiornamenti del Codice	10
5. REGOLE DI CONDOTTA	11
5.1 Governance aziendale	11
5.1.1 Nomina e comportamenti degli Organi sociali	11
5.1.2 Relazioni con i soci	11
5.1.3 Trasparenza della contabilità aziendale.....	11
5.1.4 Controllo interno.....	12
5.1.5 Criteri di condotta nei rapporti con le organizzazioni politiche, sociali e sindacali	12
5.1.6 Criteri di condotta nei rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni.....	12
5.2 Relazioni con il personale	12
5.2.1 Tutela della Dignità	12
5.2.2 Selezione e reclutamento	12
5.2.3 Rifiuto del lavoro minorile.....	13
5.2.4 Gestione e valutazione del personale.....	13
5.2.5 Divieto di accettare o promettere utilità	14
5.2.6 Conflitti di interesse	14
5.2.7 Sicurezza sul lavoro	14
5.3 Regole di condotta nei confronti di terzi	15
5.3.1 Clienti finali e fornitori	15
5.3.2 Pubblica Amministrazione e Istituzioni Pubbliche.....	15



1. Premessa

Nell'ambito delle sue attività e nella conduzione dei suoi affari COOP. FRUTTICOLTORI FRIULANI assume, come principi ispiratori, il rispetto della legge e delle normative del territorio in cui opera, nonché delle norme interne, in un quadro di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona.

Per fare questo la Società ha deciso di adottare un Modello di Organizzazione e Gestione allineato ai requisiti stabiliti dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., con lo scopo di prevenire i rischi di reato che il personale apicale o il personale sottoposto all'altrui direzione, compresi tutti i soggetti esterni con cui l'azienda intrattiene rapporti, possono commettere e che la stessa disciplina normativa richiama espressamente. Il modello è costruito per fare comunque da struttura portante rispetto al principio di legalità a cui l'operato dell'azienda nel suo complesso, deve ispirarsi nella conduzione degli affari.

L'adozione del presente Codice etico rappresenta una chiave importante verso la definizione ed implementazione dei più alti standard di rispetto delle leggi ed assicura una definizione chiara dei principi su cui si fonda l'operato di ogni persona di o che opera per conto di COOP. FRUTTICOLTORI FRIULANI e costituirà l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i destinatari dello stesso nella conduzione delle attività e degli affari aziendali, andando a integrare i vari regolamenti che la Società ha adottato e il Modello di organizzazione, gestione e controllo sviluppato ai sensi del D.Lgs 231/2001, di cui il presente Codice fa parte.

I principi espressi nel presente Codice rappresentano una guida che COOP. FRUTTICOLTORI FRIULANI ha voluto sviluppare per affrontare coerentemente ed efficacemente le sfide future. La Società ritiene infatti che, nella conduzione delle attività aziendali, l'assunzione di comportamenti etici rappresenti un elemento fondamentale per la sua crescita e affermazione anche e soprattutto nel lungo periodo.

La Società riconosce che i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia tra la Società ed i suoi portatori di interessi (definiti anche "stakeholders") e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti prevenuti e l'instaurazione un clima ostile nei confronti dell'impresa, nocivo degli interessi della Società stessa.

La reputazione e la credibilità della Società rappresentano delle risorse aziendali fondamentali e la loro preservazione è uno degli obiettivi dell'adozione del presente Codice Etico.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse di COOP. FRUTTICOLTORI FRIULANI può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del Codice.



2. Definizioni

Nel presente documento e nei relativi allegati si utilizzano espressioni ricorrenti, che di seguito vengono definite per maggiore chiarezza:

- **BAMBINO:** qualsiasi persona d'età inferiore ai 15 anni a meno che la legge locale sull'età minima non stipuli un'età maggiore per l'educazione obbligatoria o per il lavoro, nel cui caso l'età maggiore avrà effetto. Se tuttavia, la legge locale sull'età minima stabilisce i 14 anni d'età secondo le aspettative delle nazioni in fase di sviluppo sotto la Convenzione No. 138 dell'ILO, l'età minore avrà effetto.
- **CCNL:** Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Società.
- **CODICE ETICO:** il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale esplicitazione della politica aziendale, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Collaboratori devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- **COLLABORATORI:** tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, quali consulenti, partner, fornitori.
- **DESTINATARI DEL MODELLO:** tutti i soggetti a cui si rivolge il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ossia dipendenti, collaboratori, organi sociali, ecc..
- **D.LGS. 231/01 o DECRETO:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Organizzazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **DIPENDENTI:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.
- **GIOVANE:** qualsiasi dipendente d'età superiore a quella di un bambino (come definito sopra) ma di età inferiore ai 18 anni.
- **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO o semplicemente MOG:** il Modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i Reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.
- **ORGANI SOCIALI:** il Consiglio di Amministrazione e/o il comitato per il controllo interno sulla gestione, in funzione del senso della frase di riferimento.
- **ORGANISMO DI VIGILANZA o OdV:** l'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
- **PERSONALE:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli "stagisti" ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società.
- **SEGNALAZIONE:** qualunque notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili rispetto a quanto contenuto nel Codice etico e nel Modello Organizzativo.
- **SOCIETA':** con questo termine, con iniziale maiuscola, si fa riferimento a COOP. FRUTTICOLTORI FRIULANI.



3. Principi etici

3.1 Rispetto delle norme dell'ordinamento giuridico

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle leggi e, in generale, delle normative vigenti nei Paesi in cui operano. Deve essere garantito, inoltre, da parte loro il rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione di obblighi normativi, per le parti di competenza.

Il movimento cooperativo ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui esso opera. Pertanto ogni soggetto che compone l'organigramma aziendale dell'ente o qualsiasi soggetto con cui l'ente collabora deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la Società agisce. Tale impegno si conferma esteso anche a consulenti, fornitori, clienti e chiunque abbia rapporti con l'ente. Quest'ultimo non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intende allinearsi con questo principio.

La Società assicura un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al codice etico con particolare riguardo al rispetto delle norme di legge e regolamentari vigenti

3.2 Onestà negli affari ed imparzialità

Ogni soggetto che fa parte dell'organizzazione aziendale deve assumere un atteggiamento corretto ed onesto sia nello svolgimento delle proprie mansioni che nei rapporti con gli altri componenti della Società 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 per chiunque abbia rapporti con la Società cooperativa. In nessun caso l'interesse o il vantaggio dell'ente può indurre a giustificare un comportamento disonesto.

L'Ente opera con imparzialità, evitando in ogni circostanza trattamenti di favore. Pertanto la Società 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 Società

3.3 Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse

La Società 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.

3.4 Trasparenza e completezza dell'informazione

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



organizzazioni preposte.

L'ente favorisce un flusso di informazioni continuo, puntuale e completo fra gli organi sociali, le diverse aree aziendali, le varie figure apicali, gli organi e gli enti di vigilanza e, ove necessario, verso le Pubbliche Autorità.

In ogni caso le informazioni trasmesse all'esterno e all'interno dell'organizzazione stessa sono rispettose dei requisiti di veridicità, completezza e accuratezza, anche in relazione a dati economici, finanziari e contabili.

3.5 Tracciabilità delle informazioni

Tutte le operazioni della Società 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 di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazioni e che individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

3.6 Riservatezza delle informazioni

La Società 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 fa parte dell'organizzazione che a qualsiasi titolo entri in possesso di informazioni di interesse aziendale o relativamente a qualsiasi portatore di 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.

3.7 Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse

La Società previene o gestisce eventuali conflitti di interesse tra i propri soci, dipendenti, amministratori, collaboratori e la Pubblica Amministrazione, che coinvolgano l'attività stessa della Società. Al fine di prevenire e gestire correttamente eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche se solo potenziali, al momento dell'assegnazione di 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 il singolo e la Società o, in caso di esistenza di tali condizioni, ne chiarisca la natura.

3.8 Valore delle risorse umane

Si intendono come Risore Umane tutti i componenti dell'organigramma aziendale (comprensivo di collaboratori continuativi o occasionali), i consulenti, i soci, gli amministratori e tutti coloro che prestano la loro opera o partecipano a qualunque titolo allo scambio mutualistico o siano destinatari delle attività della Società in forme contrattuali diverse dal rapporto di lavoro subordinato.



La Società riconosce la centralità del portatore di interesse “Risorse Umane” e l’importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando quanto possibile 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, siano essi soci o meno, la Società garantisce in ogni momento condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri ed applica ai propri dipendenti la legislazione e i contratti di lavoro vigenti.

Nella gestione dei rapporti gerarchici e disciplinari l’autorità è esercitata con equità, imparzialità e correttezza, evitando ogni abuso che possa ledere la dignità e la professionalità della persona.

È 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.

3.9 Spirito di servizio

Tutti i componenti di COOP. FRUTTICOLTORI FRIULANI, nell’adempimento delle proprie funzioni, considerano costantemente propria la missione di fornire un bene di adeguato valore economico e alto valore sociale alla collettività; tale considerazione deve fondare sempre la condotta dell’ente e di ciascun socio, amministratore, dipendente o collaboratore.

3.10 Responsabilità sociale

COOP. FRUTTICOLTORI FRIULANI 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 e delle norme vigenti sulla sicurezza e conformità alimentare, 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.

3.11 Azione del territorio

COOP. FRUTTICOLTORI FRIULANI 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 Società si impegna pertanto ad operare cercando un continuo equilibrio fra i diversi enti coinvolti, come lo sviluppo economico, il benessere della collettività, il rispetto dell’ambiente e delle norme in materia alimentare, assicurando il pieno rispetto della normativa nazionale e comunitaria vigente in ogni fase produttiva.



La Società 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.

Là Società è aperta all'interazione con le imprese sociali in una logica di valori dell'economia sociale, della promozione della persona e del miglioramento della qualità di vita nei territori in cui opera.

3.12Qualità e sicurezza dei prodotti

COOP. FRUTTICOLTORI FRIULANI si impegna a perseguire la propria missione attraverso l'offerta di prodotti alimentari di qualità, a condizioni competitive ma nel rispetto di tutte le norme vigenti, in principal modo del settore agrario e alimentare.

Lo stile di comportamento della Società nei confronti dei clienti è improntato alla disponibilità e al rispetto, nonché all'onestà e trasparenza, nell'ottica di un rapporto di elevata professionalità.

In particolare nella comunicazione con i clienti, l'ente assicura completezza, onestà, correttezza e chiarezza in tutte le informazioni inerenti caratteristiche, contenuti, natura e provenienza dei prodotti.

L'ente assicura l'immissione nel mercato di servizi o prodotti conformi alle leggi nazionali e comunitarie in materia, attivando e mantenendo tutti i controlli necessari a garantire ai consumatori sicurezza e qualità.



4. Disposizioni generali

4.1 Ambito di applicazione

Il presente Codice contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti degli "stakeholders" (dipendenti, fornitori, clienti, partner, Pubblica Amministrazione, ecc.). All'osservanza del Codice Etico sono tenuti altresì:

- Gli Organi Sociali, i quali devono conformare tutte le decisioni e le azioni al rispetto del Codice, diffonderne la conoscenza e favorirne la condivisione da parte del personale e terzi soggetti che operano a interesse e vantaggio della Società; devono inoltre costituire, attraverso il proprio comportamento, un modello di riferimento per tutti i Collaboratori;
- I Dipendenti, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del Codice e a segnalare all'organismo di Vigilanza eventuali infrazioni;
- I fornitori di beni e servizi, i quali devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice e uniformare i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con la Società.

I soggetti tenuti al rispetto del Codice vengono definiti, nel contesto di questo Codice Etico, collettivamente "DESTINATARI".

L'immagine e la reputazione della Società può essere danneggiata dai comportamenti dei propri fornitori o consulenti. Per questo è importante che anch'essi si attengano al Codice Etico.

**PILLOLE
ETICHE**

4.2 Efficacia giuridica del Codice

I principi etici che saranno enunciati nel presente Codice Etico sono rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Le norme del Codice Etico costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti di COOP. FRUTTICOLTORI FRIULANI ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro), art. 2105 c.c. (Obbligo di fedeltà) e art. 2106 c.c. (Sanzioni disciplinari). Il presente Codice Etico costituisce inoltre un insieme di norme disciplinari ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della L. 20/05/1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori). Esso si aggiunge pertanto alle disposizioni disciplinari contenute nei vigenti CCNL eventualmente applicati.

Il presente Codice Etico costituisce inoltre un insieme di norme di carattere contrattuale che integrano il contenuto del rapporto (di mandato) che lega la Società ai membri degli Organi sociali, come delineato dalle vigenti leggi civili.

L'osservanza del Codice Etico da parte dei fornitori e degli intermediari in qualsiasi forma, integra gli



obblighi di adempiere ai doveri di diligenza e buona fede nelle trattative e nell'esecuzione dei contratti in essere con la Società. La violazione delle norme del Codice Etico e dei Protocolli richiamati dal contratto può costituire, a seconda della gravità, giusta causa di revoca o risoluzione dei contratti con ogni conseguenza di legge, incluso il risarcimento del danno.

4.3 Diffusione del Codice Etico

Ritenendo il Codice Etico uno strumento fondamentale per il buon funzionamento della Società e cosciente che solo attraverso una sua applicazione coerente da parte di tutti i livelli aziendali sia possibile assicurarne l'efficacia, COOP. FRUTTICOLTORI FRIULANI promuove la massima diffusione e conoscenza del Codice. In particolare il presente Codice Etico è posto a disposizione del personale interno mediante consegna diretta e pubblicazione sulla rete intranet aziendale e i suoi contenuti trasmessi in specifici incontri. Per quanto riguarda il nuovo personale assunto, il Codice etico è consegnato e illustrato all'atto dell'assunzione. Gli interlocutori esterni (fornitori, clienti, intermediari, ...) vengono informati dell'adozione del Codice mediante pubblicazione su sito internet aziendale. Le eventuali modifiche al Codice, introdotte con atto del Consiglio di Amministrazione della Società, sono soggette alle stesse forme di pubblicità previste nel presente articolo del Codice Etico.

4.4 Segnalazione delle violazioni

La Società incoraggia i Destinatari a segnalare ogni atteggiamento o azione che consideri in violazione, anche solo potenziale, della legge o del Codice, ovvero di altre norme aziendali. Le segnalazioni possono essere effettuate personalmente o in forma anonima, per iscritto o verbalmente. Esse sono trattate con la massima riservatezza, in conformità a quanto previsto dalla legge e dalle disposizioni attuative previste nell'ambito del Modello di gestione, di cui il presente Codice Etico è parte integrante.

La Società non tollera alcuna forma di ritorsione nei confronti di chi effettua una segnalazione in buona fede.

Le regole di comportamento previste dal Codice incidono sul nostro lavoro quotidiano. Ogni qualvolta ci accingiamo a compiere una nuova attività, dobbiamo chiederci non soltanto se essa sia legale e consentita dalla normativa, ma anche se sia conforme allo spirito del Codice. Le violazioni del Codice mettono in pericolo gli affari e la reputazione della Società, per cui non esitate a comunicare apertamente e a segnalare comportamenti inappropriati di cui siete testimoni.

**PILLOLE
ETICHE**

4.5 Revisioni ed aggiornamenti del Codice

La revisione del Codice è approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza. La proposta è formulata tenuto conto della valutazione degli Stakeholder con riferimento ai principi e contenuti del Codice, anche promuovendone il contributo attivo e la segnalazione di eventuali carenze.



5. REGOLE DI CONDOTTA

5.1 Governance aziendale

5.1.1 Nomina e comportamenti degli Organi sociali

Le nomine dei componenti degli Organi Sociali devono avvenire mediante procedure trasparenti.

Gli Organi Sociali agiscono e deliberano con cognizione di causa e in autonomia, perseguendo l'obiettivo della creazione di valore per la Società nel rispetto dei principi di legalità e correttezza. Allo stesso modo, le decisioni dei componenti degli Organi Sociali devono essere autonome, ovvero basarsi sul libero apprezzamento e perseguire l'interesse della Società nel pieno rispetto delle leggi.

L'indipendenza del giudizio è un requisito delle decisioni degli Organi Sociali e, pertanto, i componenti devono garantire la massima trasparenza nella gestione delle operazioni in cui abbiano interessi particolari. In tali circostanze dovranno rispettarsi le norme di legge e la normativa aziendale in materia.

In particolare, i componenti dell'organo amministrativo sono tenuti individualmente a svolgere il proprio incarico con serietà, professionalità e presenza, permettendo così alla Società di trarre beneficio dalle loro competenze.

5.1.2 Relazioni con i soci

COOP. FRUTTICOLTORI FRIULANI crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, garantendo la completezza dell'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 Società promuove ed attua la parità di trattamento tra i soci e tutela il loro interesse alla migliore attuazione e valorizzazione dello scambio mutualistico. La Società 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 moto antitetico e confliggente con esso.

5.1.3 Trasparenza della contabilità aziendale

La Società promuove la massima trasparenza, affidabilità ed integrità delle informazioni inerenti la contabilità aziendale. Ogni operazione e transazione deve essere verificabile, legittima, coerente e congrua ed inoltre correttamente registrata, ed autorizzata.

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

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, 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.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o negligenze sono tenuti a riferire i fatti all'Organismo di Vigilanza.



5.1.4 Controllo interno

La Società è dotata di un sistema dei controlli interni¹ che contribuisce al miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei processi aziendali, nonché al contenimento dei rischi delle operazioni aziendali. I Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti le aree operative o le attività loro affidate.

5.1.5 Criteri di condotta nei rapporti con le organizzazioni politiche, sociali e sindacali

La Società, nel fornire eventuali contributi a movimenti, comitati ed organizzazioni sindacali, a loro rappresentanti e candidati, adotta procedure e forme documentate, tracciate e conformi alla normativa vigente.

In ogni caso tali contributi sono slegati da qualsiasi interesse, diretto o indiretto, della Società 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.

5.1.6 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 politiche adottate dalla Società.

Le comunicazioni verso l'esterno devono seguire i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e sono rivolte a favorire la conoscenza delle politiche aziendali e dei programmi e progetti della Società.

5.2 Relazioni con il personale

5.2.1 Tutela della Dignità

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

5.2.2 Selezione e reclutamento

I Destinatari promuovono il rispetto dei principi di eguaglianza e di pari opportunità nelle attività di selezione e reclutamento del personale, rifiutando qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo.

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro



irregolare. COOP. FRUTTICOLTORI FRIULANI si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

I Destinatari favoriscono la massima collaborazione e trasparenza nei confronti del neoassunto, affinché quest'ultimo abbia chiara consapevolezza dell'incarico attribuitogli.

Non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare, né da parte della Società né da parte di Società controllate, fornitori, subappaltatori, collaboratori.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente/collaboratore riceve esaurienti informazioni riguardanti le caratteristiche delle mansioni e la 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 Società, tramite consegna del Codice Etico.

5.2.3 Rifiuto del lavoro minorile

COOP. FRUTTICOLTORI FRIULANI rifiuta il lavoro minorile e si impegna ad evitare accuratamente l'assunzione di bambini al lavoro, oltre che a sviluppare, prendere parte e contribuire a politiche e programmi che provvedano alla transizione di bambini già impiegati al lavoro, onde metterli nella posizione di attendere e restare in un adeguato livello di educazione finché non siano più bambini. Bambini e giovani di età inferiore ai 18 anni non saranno impiegati per lavoro notturno o in condizioni pericolose. Le politiche e procedure di COOP. FRUTTICOLTORI FRIULANI si uniformeranno ai provvedimenti degli standard del rilevante ILO (*"International Labour Organisation"*, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro).

5.2.4 Gestione e valutazione del personale

COOP. FRUTTICOLTORI FRIULANI rifiuta qualunque forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori, favorendo processi decisionali e valutativi basati sui criteri oggettivi comunemente condivisi.

La società auspica che i Destinatari, ad ogni livello, si impegnino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. COOP. FRUTTICOLTORI FRIULANI interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori.

L'impegno quotidiano di tutti noi può dare risultati solo se tutte le persone che hanno a che fare con la Società possono lavorare in un clima di rispetto e di uguaglianza. Per questo nel Codice etico si dà moltissima importanza alle regole che riguardano il personale.

**PILLOLE
ETICHE**



Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitando ogni abuso. Tutti i dipendenti/collaboratori si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti con il contratto di lavoro e quelli contemplati dal Codice Etico, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli obblighi assunti.

5.2.5 Divieto di accettare o promettere utilità

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

5.2.6 Conflitti di interesse

Ogni dipendente e collaboratore della Società 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 comunque interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto 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 o collaboratore al proprio superiore o referente aziendale

5.2.7 Sicurezza sul lavoro

L'ente adotta volontariamente un sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro, che si ispira a virtuosi comportamenti aziendali finalizzati al continuo miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute. Tali principi sono riassumibili in:

- 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 eliminare ogni effetto nocivo del lavoro sulla salute;
- Tenere conto del grado di evoluzione della tecnica nell'adeguamento delle misure di prevenzione e protezione;
- Sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o è meno pericoloso;
- Programmare la prevenzione mirando ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione 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 a quelle individuali;



- Impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per il miglioramento continuo dei livelli di sicurezza e salute, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, di informazione e formazione, nonché approntamento di una organizzazione e dei mezzi necessari. L'azienda sia a livelli apicali che 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.

5.3 Regole di condotta nei confronti di terzi

5.3.1 Clienti finali e fornitori

Lo stile di comportamento di COOP. FRUTTICOLTORI FRIULANI nei confronti di clienti e fornitori è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla correttezza, nell'ottica del rapporto collaborativo e di qualità.

L'ente persegue la propria missione offrendo prodotti di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della conformità del prodotto e della leale concorrenza tra le imprese.

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 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. L'ente mantiene un'adeguata tracciabilità delle scelte adottate.

La condivisione del Codice Etico adottato dall'ente rappresenta presupposto necessario per l'instaurazione e il mantenimento dei rapporti di fornitura.

È fatto espresso divieto ai componenti dell'ente di richiedere o pretendere dai fornitori favori, doni o altre utilità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento, ancorché finalizzate ad un'ottimizzazione dei rapporti con l'ente.

Quanto sopra si applica anche ai rapporti con i consulenti esterni ed outsources.

5.3.2 Pubblica Amministrazione e Istituzioni Pubbliche

I rapporti attinenti all'attività della Società 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 i partners privati concessionari di 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.



**MOD.9203-
All7**

CODICE ETICO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

La Società 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 o 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 qualsiasi vantaggio per l'ente. I doni di modico valore devono essere comunque documentati in modo adeguato per 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 dell'ente, a rispondere con disponibilità e trasparenza a richieste o ad atti di sindacato ispettivo, o comunque a rendere nota la posizione o situazione dell'ente.

A tal fine, la Società:

- 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 Società, nell'eventuale partecipazione a gare d'appalto verso la Pubblica Amministrazione, adotta condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, legalità e lealtà verso gli enti pubblici e verso gli altri soggetti concorrenti, astenendosi dall'assumere comportamenti anticoncorrenziali.