

Il destinatario delle comunicazioni e segnalazioni in tabella è sempre l'OdV di Giorgini Vittorio & C. Snc

Frequenza	Entro il	Competenza	Ambito	Contenuti
		Commercialista	AMMINISTRAZIONE E FINANZA	Report sull'osservanza da parte degli Organi sociali della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento
		Resp.del Personale	SISTEMA DI GEST. DELLA SICUREZZA SUL LAVORO	Report statistiche sugli infortuni
		Resp.Gestione ambientale	SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE	Report smaltitori

6. Il Codice Etico

Il Codice Etico contiene i principi di "deontologia aziendale" che l'Ente riconosce come propri, richiamandone l'adesione e l'osservanza da parte dell'insieme degli interlocutori interni ed esterni. L'etica è l'insieme delle norme di condotta pubblica e privata che, secondo la propria natura e volontà, una persona o un gruppo di persone scelgono e seguono nella vita e nella propria attività professionale.

Il Codice rappresenta un insieme di principi e regole la cui osservanza da parte di tutti i dipendenti e collaboratori è di fondamentale importanza per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione dell'Impresa.

Il Codice Etico aziendale deve essere portato a conoscenza dei Dipendenti, dei Collaboratori e di tutti coloro con i quali l'impresa intrattiene relazioni d'affari.

Il Codice Etico forma parte integrante e costituisce attuazione del Modello 231 adottato dall'azienda al fine della prevenzione dei reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'organizzazione stessa da parte dei soggetti indicati dal D.Lgs. 231 del 8 Giugno 2001.

PRINCIPI

QUALITA' E SALUBRITA'

L'Impresa riconosce nella tradizione e nel sistema agroalimentare italiano un insieme di valori in grado di generare benessere e ricchezza e crede che ortaggi, frutta, agrumi e verdura rappresentino, anche per il vissuto in termini di cultura, storia e tradizione, un patrimonio da preservare e che qualifica il nostro Paese.

L'Azienda opera per

- offrire al mercato nazionale ed estero prodotti di qualità e salubrità le cui lavorazioni mettano in risalto ogni loro componente;
- valorizzare le produzioni mediterranee ed il lavoro ed il ruolo delle imprese agricole;
- integrarsi in una globalizzazione sostenibile e responsabile, nel pieno rispetto di leggi e contratti, della salute e sicurezza dei lavoratori, dei consumatori e dell'ambiente.

RISPETTO

Il rispetto deve essere inteso come trasparenza, lealtà e comprensione verso le persone con cui si collabora. I momenti di critica devono essere sempre costruttivi e condurre al miglioramento: si

riprende un'azione o un comportamento mai la persona. Il plauso deve essere pubblico, il richiamo privato. Il rispetto che si ha verso le persone deve essere tenuto anche verso il posto di lavoro e verso i beni aziendali, perché sono gli strumenti che ci consentono di raggiungere i nostri obiettivi. Tali strumenti devono essere tenuti sempre in efficienza, puliti e ordinati.

COINVOLGIMENTO

Coinvolgere ed essere coinvolti significa ascoltare le persone senza preconcetti, capire le aspettative e i bisogni, trasmettere una forte motivazione, informare degli obiettivi e dei risultati raggiunti, comunicare le idee, anche le più semplici. E' principio condiviso in questa Azienda quello per il quale non si considera mai una persona solo per quello che è, ma soprattutto per quello che potrebbe diventare.

L'azienda è un bene di tutti: usiamo sempre "noi", mai "io". E' motivo di orgoglio di ciascuno far parte di una grande organizzazione.

CONCRETEZZA E SPIRITO D'INIZIATIVA

E' necessario agire e curarsi degli aspetti pratici con determinazione, basandosi su dati di fatto. Si deve cercare di pianificare quanto possibile onde evitare eventuali problemi e perdite di tempo. E', altresì, importante verificare sempre il rapporto costi e benefici delle idee che si avanzano e dei progetti che si sviluppano. Il lavoro deve essere coltivato con ordine e continuità.

RESPONSABILITA' E DELEGA

Si deve agire con la consapevolezza di dover rispondere delle azioni proprie e altrui e risolvere i problemi senza scaricarne il peso sugli altri. Se la responsabilità comporta disagio significa che non si hanno le conoscenze necessarie per svolgerla; non bisogna scoraggiarsi né rifiutarla, ma semplicemente procurarsi le conoscenze necessarie.

Con la crescita dell'Azienda, diventa sempre più necessario delegare responsabilità e incoraggiare le persone a prendere iniziative. Per fare questo serve apertura mentale: le persone a cui sono state delegate autorità e responsabilità, se sono persone valide, eseguiranno il loro incarico a proprio modo. E' necessario lasciar sbagliare le persone se si vuole che crescano.

LEGALITA', ONESTA' E CORRETTEZZA

E' necessario operare sempre nel pieno rispetto delle leggi, dell'etica professionale e dei regolamenti interni. Il perseguimento degli interessi aziendali non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di legalità, correttezza e onestà. I rapporti con gli interlocutori esterni sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

TUTELA DELLA SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO

E' impegno aziendale realizzare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo per tutti i dipendenti ed i collaboratori. Tutti si debbono impegnare a far eseguire le attività lavorative nel pieno rispetto di tutte le norme di sicurezza e di igiene. Tale condizione è considerato il punto di partenza per il miglioramento continuo anche nel rapporto costo - efficacia di funzionamento. Vi è la ferma convinzione che tutti gli sforzi protesi a migliorare la sicurezza portano anche benefici all'immagine aziendale e contribuiscono a creare una nuova coscienza nel personale per il rispetto della prevenzione infortuni e dell'igiene sul luogo di lavoro.

TUTELA DELL'AMBIENTE E DELLO SVILUPPO SOSTENIBILE

L'Azienda è impegnata ad operare nel pieno rispetto della salvaguardia dell'ambiente, delle normative vigenti e dei principi dello sviluppo sostenibile.

VALORI

INTEGRITA' DI COMPORTAMENTO E RISPETTO DI LEGGI E REGOLAMENTI

L'Azienda si impegna a realizzare e fornire servizi di qualità ed a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con tutte le istituzioni pubbliche, governative ed amministrative, con la cittadinanza e con le imprese terze. Ciascuno è tenuto ad operare, in qualsiasi situazione, con integrità, trasparenza, coerenza ed equità, conducendo con onestà ogni rapporto di affari. L'azienda opera nel rigoroso rispetto della Legge e si adopera affinché tutto il personale agisca in tale senso: le persone devono tenere un comportamento conforme alla Legge, quali che siano il contesto e le attività svolte ed i luoghi in cui esse operano. Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la nostra organizzazione. L'azienda non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intende allinearsi a questo principio.

RIPUDIO DI OGNI DISCRIMINAZIONE

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con le parti interessate (gestione del personale ed organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori, rapporto con la comunità circostante e con le istituzioni che la rappresentano), la nostra organizzazione evita ogni discriminazione in base all'età, sesso, sessualità, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose dei suoi interlocutori

CENTRALITA', SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE ED EQUITA' DELL'AUTORITA'

L'azienda riconosce la centralità delle risorse umane e ritiene che un fattore essenziale di successo e di sviluppo sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano.

L'azienda attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa all'interno della propria organizzazione, contribuendo allo sviluppo della stessa in quanto è proprio attraverso le risorse umane che l'azienda è in grado di fornire, sviluppare, migliorare e garantire un'ottimale gestione dei propri servizi. 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. Nella gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la nostra azienda 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. Tali valori devono essere in ogni caso salvaguardati nell'effettuare scelte in merito all'organizzazione del lavoro.

TRASPARENZA ED ETICA DEGLI AFFARI

La storia, l'identità ed i valori dell'organizzazione si declinano in un'etica degli affari fondata su:

- **Affidabilità**
intesa quale garanzia di assoluta serietà nei progetti varati, nelle transazioni e negli impegni assunti
- **Solidità**
relativa ad un ente che poggia le basi patrimoniali definite, come testimoniato dalla propria prolungata attività

- **Trasparenza**
conseguente alla concezione del ruolo sociale che impone non solo il rispetto di principi e di lavori etici ma anche la messa in atto di modalità che consentano alle comunità di riferimento ed agli attori sociali di poter disporre delle informazioni per poterne ricostruire l'operato
- **Correttezza in ambito contrattuale**
evitando che, nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto dell'azienda cerchi di approfittare di lacune contrattuali o di eventi imprevisi al fine di rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nei quali l'interlocutore si sia venuto a trovare
- **Tutela della concorrenza**
astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione.

RAPPORTI VERSO L'ESTERNO

RAPPORTI CON I CLIENTI

La correttezza commerciale è un fattore chiave per il mantenimento e lo sviluppo dei rapporti con i nostri clienti. E' estremamente importante che ci impegniamo solo con promesse che siamo sicuri di mantenere. Per servire al meglio i nostri clienti bisogna andare a trovarli spesso. E' il rapporto personale che crea valore aggiunto alla vendita. Ricordiamoci sempre che è il cliente che ci paga lo stipendio.

RAPPORTO CON I FORNITORI

E' nostro dovere rispettare gli individui ed essere gentili tanto con i clienti, quanto con i fornitori. E' estremamente importante che ci si impegni in analisi approfondite prima di ingaggiare fornitori, subfornitori, contoterzisti, artigiani, o fornitori di servizi esterni. Dalla qualità dei loro prodotti o dei loro servizi dipende in buona parte anche la nostra. Il prezzo non è l'unica discriminante e in molti casi non è neanche la più importante.

INFORMAZIONI

Consideriamo la riservatezza un valore fondamentale. E' proibita la comunicazione di informazioni riservate o privilegiate acquisite in ambito aziendale. Dobbiamo tutti essere impegnati ad attuare le procedure atte a garantire la riservatezza delle informazioni in nostro possesso, l'osservanza della normativa in materia di dati personali ed astenerci dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

FRODE, FURTI, REGALI, OFFERTE DI DENARO E CONFLITTI D'INTERESSE

Le nostre attività lavorative devono riflettere i valori di onestà, lealtà, affidabilità, correttezza, solidarietà verso gli altri e senso di responsabilità. Ogni atto che implichi furto, frode, malversazione, appropriazione indebita di qualsiasi proprietà è severamente proibito. I rapporti con i rappresentanti delle Istituzioni pubbliche e di Vigilanza debbono essere improntati a criteri di trasparenza e professionalità, in uno spirito di massima collaborazione volto al rispetto sostanziale della regolamentazione vigente. Fare la cosa giusta significa anche fare scelte commerciali e gestionali con onestà ed integrità, basandosi su fattori obiettivi come costi, qualità, valore, servizio e capacità di portare a compimento gli impegni presi. Pertanto, i collaboratori della nostra azienda non possono accettare né offrire regali, somme di denaro, atti di cortesia e di intrattenimento o favori, salvo nei casi in cui questi siano di valore nominale e consueti per le circostanze dell'affare. Tutti i collaboratori devono astenersi da qualsiasi azione o rapporto che possa entrare in conflitto o essere apparentemente in conflitto con gli interessi della nostra azienda. I conflitti di interesse

sorgono qualora un collaboratore utilizzi la propria posizione per profitto personale o qualora gli interessi personali del collaboratore entrino in conflitto con gli interessi dell'azienda.

CRITERI DI CONDOTTA

INTRODUZIONE

Le regole contenute nella presente sezione hanno lo scopo di indicare ai destinatari del presente Codice Etico gli atteggiamenti ed i comportamenti da osservare durante lo svolgimento delle varie attività aziendali in conformità ad i valori a cui si ispira il presente documento.

Tutti i destinatari del presente Codice Etico devono osservare una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della propria funzione, contribuendo così all'efficacia del sistema di controllo interno a tutela del valore aziendale.

Nel rispetto delle norme di legge, tutti i destinatari devono mantenere un atteggiamento improntato sulla disponibilità nei confronti degli organi sociali e delle autorità di vigilanza.

RELAZIONI CON IL PERSONALE

▪ **Selezione del personale**

La valutazione del personale da assumere, o in collaborazione, è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, rispetto a quelli attesi ed alle esigenze interne, nel rispetto delle 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 Direzione Generale 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 CdA.

▪ **Costituzione del rapporto di lavoro**

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, di prestazione professionale o di stage: non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

▪ **Integrità e tutela della persona**

Nell'ambito dei processi di gestione e di sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dalle persone e/o su considerazioni di merito. L'accesso a ruoli ed incarichi avviene sulla base delle competenze e delle capacità. Inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolino le persone in stato di maternità nonché coloro che devono prendersi cura dei figli.

▪ **Valorizzazione e formazione delle risorse**

L'azienda mette a disposizione delle persone strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale. È prevista una formazione istituzionale, erogata in determinati momenti della vita professionale, interna alla persona (esempio: per i neo assunti è prevista una introduzione all'attività) ed una formazione ricorrente rivolta al personale operativo (esempio: formazione in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, in materia di gestione 231 e codice etico).

OBBLIGHI PER I RESPONSABILI DI FUNZIONE VERSO IL CODICE ETICO

Ogni responsabile di funzione, identificato come tale nell'organigramma, nel mansionario e/o nel sistema di deleghe, ha l'obbligo di:

- Curare l'osservanza del Codice Etico da parte dei soggetti sottoposti direttamente o indirettamente alla sua responsabilità
- Rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti / collaboratori
- Adoperarsi affinché i dipendenti comprendano che le disposizioni contenute nel presente Codice Etico costituiscano parte integrante della loro prestazione lavorativa
- Riferire tempestivamente alla Direzione Generale o ad eventuale delegato ovvero all'OdV eventuali segnalazioni o esigenze particolari da parte dei propri sottoposti

L'inosservanza da parte dei responsabili di funzione degli obblighi di cui al presente capitolo potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, come previsto dal sistema sanzionatorio.

OBBLIGHI PER TUTTI I **DIPENDENTI** VERSO IL CODICE ETICO E LE DOCUMENTAZIONI PRODOTTE DALL'AZIENDA

Ad ogni dipendente è richiesta la conoscenza delle disposizioni contenute nel Codice Etico o dallo stesso richiamate nonché delle norme di legge di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione che costituiscono parte integrante della prestazione lavorativa di ciascuno. Il dipendente che abbia notizia di presunte condotte illecite è tenuto a comunicare le notizie di cui è in possesso in merito a tali condotte solo ai propri superiori ovvero all'OdV e/o alla Direzione Generale con le modalità previste dal sistema interno.

OBBLIGHI PER TUTTI **CONSULENTI, COLLABORATORI, TIROCINANTI, SOCIETÀ DI SERVIZI, FORNITORI E SOGGETTI TERZI**

Ad ognuno dei soggetti interessati dal presente punto, ciascuno in ragione della tipologia dei rapporti intrattenuti con l'Azienda, è richiesta la conoscenza, sia pure sintetica, dei principi e delle disposizioni contenute nel Codice Etico o dallo stesso richiamate nonché delle norme di legge e contrattuali che regolano il rapporto contrattuale fra le parti. Il soggetto che abbia notizia di presunte condotte illecite deve assumerne l'obbligo formale di comunicare le notizie di cui è in possesso in merito a tali condotte solo all'OdV e/o alla Direzione della Struttura con le modalità previste dal contratto o incarico sottoscritto.

CONFLITTI CON IL CODICE ETICO

Nel casi in cui anche una sola delle disposizioni del presente Codice Etico dovesse entrare in conflitto con le disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice Etico prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

7. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONE RICHIAMATE

7.1 Principi generali

La Società prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

A questo proposito, infatti, lo stesso articolo 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. n. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".