

CODICE ETICO AZIENDALE

Sommario

1. INTRODUZIONE.....	3
2. “MISSION AZIENDALE”	4
2.1 La Politica per la Qualità Aziendale.....	4
2.2 La Politica Ambientale.....	5
3. DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE	7
4. LA STRUTTURA DEL CODICE ETICO	7
5. PRINCIPI ETICI GENERALI	7
5.1 Rispetto delle norme previste dall’ordinamento giuridico.	7
5.2 Onestà negli affari ed imparzialità.....	8
5.3 Trasparenza e completezza dell’informazione	8
5.4 Correttezza nella gestione societaria e nell’utilizzo delle risorse.....	8
5.5 Relazione con i Soci.....	9
5.6 Riservatezza delle informazioni	9
5.7 Tracciabilità delle operazioni.....	9
5.8 Valore delle Risorse Umane.....	9
5.9 Uguaglianza e imparzialità	10
5.10 Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse	10
5.11 Qualità e sicurezza dei prodotti.....	10
5.12 Spirito di servizio.....	111
5.13 Responsabilità sociale.....	11
5.14 Attenzione al territorio e alla collettività.	11
6. CRITERI DI CONDOTTA	12
6.1 Criteri di condotta nei rapporti con i Soci	122
6.2 Criteri di Condotta nei rapporti con le Risorse Umane	12
6.3 Criteri di condotta nei rapporti con Clienti.....	15
6.4 Criteri di Condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, pubblici dipendenti, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.	16
6.5 Criteri di condotta nei rapporti con organizzazioni politiche, sociali e sindacali	18
6.6 Criteri di condotta nei rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni	18
7. SISTEMA DI CONTROLLO E DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	19
7.1 Il controllo interno.....	19
7.2 Organismo di Vigilanza (OdV)	19
7.3 Comunicazione e formazione.....	20
7.4 Segnalazione dei portatori d’interessi.....	20
7.5 Violazioni del Codice Etico	20
7.6 Linee guida del sistema sanzionatorio	21

1. INTRODUZIONE

Il presente documento, denominato “Codice Etico” (di seguito anche “Codice”) esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da Patfrut soc.coop.agr. (di seguito anche Patfrut o cooperativa o società).

Il Codice Etico, inoltre, regola il complesso di diritti e responsabilità che Patfrut assume espressamente nei confronti di coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività.

Il Codice ha altresì lo scopo di introdurre e rendere vincolanti nella società i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D. Lgs. n. 231/2001.

Patfrut conforma la conduzione delle proprie attività e dei propri affari al rispetto dei principi e delle regole di condotta di cui al presente Codice Etico e nella normativa nazionale ed internazionale in vigore.

Patfrut riconosce l'importanza della responsabilità etico-sociale e della salvaguardia ambientale nella conduzione degli affari e delle attività della Società.

Il rispetto del presente Codice deve essere garantito nella gestione dei rapporti con tutti gli stakeholders o portatori di interesse, intendendosi per tali tutti i singoli, gruppi o istituzioni il cui apporto è richiesto per realizzare la missione di Patfrut o il cui interesse è coinvolto direttamente o indirettamente nelle attività della Cooperativa.

In particolare, Patfrut considera portatori di interesse: i soci, le risorse umane (dipendenti e collaboratori), gli amministratori, i clienti, i fornitori, gli investitori e i partners; ma anche comunità locali, nazionali, e collettività in genere.

Nell'ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Patfrut, costituisce (ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.lgs. n. 231 del 2001, e in conformità alle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001” emanate dal Consiglio di Presidenza di Confcooperative il 7 Aprile 2004, nonché alle Linee Guida in merito approvate da Confindustria il 31 marzo 2008), uno dei presupposti del Modello di organizzazione gestione e controllo di Patfrut (di seguito il “Modello 231”) e del sistema sanzionatorio ivi previsto.

Un ulteriore e fondamentale presidio previsto dal D.Lgs 231 e dal Modello della Cooperativa è costituito dall' Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) che fra i vari compiti ha anche quello di verificare completezza, aggiornamento, diffusione e rispetto del Codice Etico, unitamente agli organi societari e al management aziendale.

2. "MISSION AZIENDALE"

La missione di Patfrut è quella di valorizzazione al meglio delle produzioni agricole dei propri Soci, perseguendo la tutela ed il miglioramento delle condizioni e delle attività dei soci produttori agricoli, anche fornendo agli stessi i mezzi necessari alla conduzione delle loro aziende, programmandone l'attività ed orientandone la produzione al fine di migliorare la qualità dei prodotti conferiti.

2.1 La Politica per la Qualità Aziendale

Cooperazione e Qualità hanno sempre condiviso gli stessi valori di fondo, quali la partecipazione alla gestione e la centralità delle persone. Per la Patfrut SCA, che è un'impresa cooperativa, parlare di qualità significa parlare di "Qualità cooperativa" e quindi di un'azienda in grado di coniugare la capacità gestionale in un contesto di valori legato alla cooperazione.

La priorità data alla Qualità costituisce un impegno che deve coinvolgere tutti gli operatori e deve portare la Cooperativa a migliorare il rapporto tra azienda e mercato, ad impostare il lavoro su parametri oggettivi e misurabili, a tenere sotto controllo i processi e soprattutto ad implementare azioni di miglioramento continuo.

La Patfrut SCA si propone di focalizzare l'attenzione verso il cliente, cercando nel contempo di instaurare un rapporto di collaborazione con soci e fornitori, al fine di realizzare il miglioramento continuo della Qualità del prodotto e di tutta l'organizzazione.

Allo scopo la Direzione è direttamente e costantemente impegnata nel garantire la soddisfazione del cliente e lo sviluppo e l'efficacia del Sistema di Gestione per la Qualità aziendale, fornendo i mezzi ed istituendo le posizioni organizzative adeguate al suo funzionamento.

L'azienda è inoltre impegnata nel realizzare i propri prodotti senza discriminazioni di nazionalità, di razza, di sesso, di religione. Si impegna inoltre a rispettare le leggi vigenti in materia di rapporti di lavoro.

L'analisi e la conoscenza delle esigenze dei clienti, il rispetto delle norme e delle leggi vigenti sono la base per la realizzazione del prodotto offerto che deve rispondere alle caratteristiche di salubrità e legalità richieste.

La certificazione del Sistema di Gestione per la Qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001:2008 è perseguita allo scopo di aumentare la visibilità dell'attività che l'azienda svolge e di qualificarla maggiormente sul mercato, creando inoltre un rapporto di trasparenza con gli interlocutori esterni, siano essi enti di controllo o clienti.

La Direzione, in collaborazione con le funzioni responsabili delle varie attività, definisce e registra annualmente gli obiettivi per la qualità, espressi in parametri misurabili.

Gli obiettivi principali della cooperativa, mirati alla soddisfazione del cliente, sono:

- l'impegno per la promozione presso i soci alla riconversione degli impianti aziendali a favore di pero e melo impiantati con le più moderne tecniche nell'ottica generale del miglioramento qualitativo del prodotto;
- promozione verso i soci alla sempre maggiore adesione a metodi di produzione a basso impatto ambientale (es. produzioni integrate) che salvaguardino la sicurezza e la salubrità del prodotto e nello stesso tempo aumentino il soddisfacimento delle richieste del mercato;
- il miglioramento, attraverso un' adeguata e attenta assistenza tecnica ai soci, della conoscenza sulle tecniche di difesa alle colture in modo da contenere i residui di principi attivi utilizzati per la difesa delle colture;
- Riduzione del numero dei reclami da clienti;
- Aumento della soddisfazione dei soci in termini di liquidazione dei prezzi;
- Attenzione alla formazione del proprio personale aziendale attraverso individuazione dei bisogni formativi e appositi piani di formazione.

La priorità data alla Qualità costituisce quindi un impegno che deve coinvolgere tutti gli operatori; solo con il contributo di tutti si potrà portare la Cooperativa a raggiungere gli obiettivi individuati.

2.2 La Politica Ambientale

Le risorse ambientali sono un patrimonio di tutti e tutti, sia come semplici cittadini che come organizzazioni produttive abbiamo il dovere di rispettarle e salvaguardarle.

Patfrut SCA, nella sua quotidiana attività è senza dubbio in prima linea in merito alla conoscenza della importanza e della insostituibilità delle risorse ambientali e lo vuole essere anche a riguardo il loro rispetto e tutela. Proprio per sottolineare l'importanza del ruolo e dei doveri dell'attività agricola nei confronti della tutela ambientale, la Patfrut SCA, in precedenza come Ferrara Frutta Scarl, ha intrapreso la definizione di un proprio Sistema di Gestione Ambientale per il Sito di Monestirolo conforme alla normativa UNI EN ISO 14001 ed al Regolamento CE 1221/09 EMAS ed i punti che seguono sono la propria Politica Ambientale.

Tale Politica Ambientale è portata a conoscenza di tutte le persone ed organizzazioni che intrecciano rapporti con Patfrut sca al fine di coinvolgerle nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento ambientale che la cooperativa si è prefissa.

Patfrut SCA nella sua attività di vendita e commercializzazione di prodotti ortofrutticoli si impegna a:

- mantenere la conformità con tutte le leggi e regolamenti vigenti in campo ambientale;
- perseguire il miglioramento continuo del proprio sistema di gestione;
- prevenire l'inquinamento e tutelare le risorse naturali;

Tale indirizzo è perseguito dall'impegno assunto da Patfrut SCA mediante i seguenti obiettivi generali:

- Tutelare la qualità delle acque superficiali e degli ecosistemi ad esse relativi attraverso la corretta gestione dei propri scarichi idrici;
- Perseguire l'utilizzo ottimale delle risorse energetiche e delle risorse naturali attraverso idonee soluzioni impiantistiche;
- Gestire le proprie attività con modalità tali da contenere emissioni di rumore;
- Adottare le migliori soluzioni impiantistiche e gestionali al fine di contenere i rifiuti prodotti direttamente dalla propria attività;
- Evitare situazioni di contaminazione di suolo, sottosuolo ed acque sotterranee migliorando ed ottimizzando la gestione delle proprie attività e delle sostanze pericolose in essi presenti;
- Ottimizzare la gestione delle risorse idriche al fine di contenerne il consumo;
- Verificare, controllare e ridurre progressivamente tutte le sostanze lesive per la salute dei lavoratori e per l'ambiente con particolare attenzione all'amianto;
- Favorire l'attività di formazione per promuovere la responsabilità e la sensibilità dei dipendenti ad ogni livello verso la protezione dell'ambiente e la tutela delle risorse naturali;
- Favorire e promuovere presso le Aziende Agricole associate l'adozione di strategie di produzione a minore impatto ambientale con la divulgazione delle Buone Pratiche Agricole finalizzate all'utilizzo razionale delle risorse naturali.
- Promuovere ed incentivare la Produzione e la Commercializzazione di prodotti ortofrutticoli ottenuti con tecniche a minore impatto ambientale (produzione integrata e produzione biologica).
- Promuovere la comunicazione con la cittadinanza, i clienti, gli enti pubblici e di controllo, i dipendenti, i soci, i fornitori e le altre parti interessate alle implicazioni ambientali dello stabilimento.
- Patfrut sca oggi e Ferrara Frutta scarl in precedenza si impegna dal 2002 a mantenere attivo nella propria organizzazione per il Sito di Monestirolo, un Sistema di Gestione Ambientale conforme alla Regolamento CE 1221/09 EMAS (in precedenza Reg. CE 761/01 EMAS) e alla norma UNI EN ISO 14001:2004.

3. DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

Il Codice Etico di Patfrut è un documento vincolante per tutti i suoi dipendenti, collaboratori e amministratori, i quali sono tenuti alla piena osservanza del suo contenuto nonché, entro il limite delle proprie funzioni, a far rispettare i principi di seguito individuati.

A tal fine Patfrut promuove la più ampia diffusione del Codice presso tutti i soggetti interessati, la corretta interpretazione dei suoi contenuti, e fornisce gli strumenti più adeguati per favorirne l'applicazione.

Patfrut mette in atto, inoltre, le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice stesso.

4. LA STRUTTURA DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico è costituito:

- dai *principi etici generali*, che definiscono i valori di riferimento a cui si ispira Patfrut;
- dai *criteri di condotta*, che descrivono i comportamenti conformi ai suddetti principi che ciascuna figura appartenente alla Cooperativa o che collabori a qualsiasi titolo con essa deve tenere;
- dal *sistema di controllo ed attuazione*, che descrive le modalità di diffusione, accettazione e controllo sul rispetto del Codice Etico, nonché i meccanismi sanzionatori applicati in caso di violazione.

5. PRINCIPI ETICI GENERALI.

5.1 Rispetto delle norme previste dall'ordinamento giuridico.

Il movimento cooperativo ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui esso opera.

Pertanto ogni soggetto che compone l'organigramma aziendale di Patfrut si impegna al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui Patfrut agisce. L'impegno riguarda altresì i CCNL applicati, Statuto e Regolamenti sociali.

Tale impegno vale anche per i consulenti, fornitori, clienti e chiunque abbia rapporti con la cooperativa, la quale non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intende allinearsi a questo principio.

Patfrut assicura un adeguato programma di formazione e di sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico con particolare riguardo al rispetto delle norme di legge e regolamentari vigenti.

5.2 Onestà negli affari ed imparzialità.

Ogni soggetto destinatario del presente Codice deve assumere un atteggiamento corretto ed onesto sia nello svolgimento delle proprie mansioni sia nei rapporti con gli altri componenti della società sia nei rapporti verso terzi, evitando di perseguire scopi illeciti o illegittimi per procurarsi un indebito vantaggio proprio o di terzi. Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori clienti e chiunque abbia rapporti con la cooperativa.

In nessun caso l'interesse o il vantaggio della cooperativa può indurre o giustificare un comportamento disonesto.

Patfrut opera con imparzialità, evitando in ogni circostanza trattamenti di favore. Pertanto, Patfrut esige che tutti i componenti, dipendenti e collaboratori agiscano nei confronti dei vari portatori di interesse in modo da non compromettere l'indipendenza di giudizio e l'imparzialità propria e degli stessi.

Al fine di garantire la piena attuazione di principi di onestà e imparzialità, non è ammessa alcuna forma di regalo o omaggio, anche solo promessa, che possa essere intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque finalizzata ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività della Cooperativa.

5.3 Trasparenza e completezza dell'informazione

Patfrut 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 e in alcun modo giustifica azioni dei propri collaboratori che impediscano il controllo da parte degli enti od organizzazioni preposte.

Patfrut 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 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.

5.4 Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse

Patfrut persegue il proprio oggetto sociale oltre che nell'imprescindibile rispetto della legge, anche dello Statuto e dei regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei propri soci, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio aziendale.

5.5 Relazione con i Soci

La cooperativa è retta e disciplinata secondo il principio della mutualità senza fini di speculazione privata ed ha per scopo la valorizzazione al meglio delle produzioni agricole dei propri soci e la tutela ed il miglioramento delle condizioni e delle attività dei soci produttori agricoli anche fornendo agli stessi i mezzi necessari alla conduzione delle loro aziende.

Patfrut si impegna affinché a tutti i soci sia riconosciuta partecipazione democratica alla vita della cooperativa e completezza d'informazione.

5.6 Riservatezza delle informazioni

Patfrut 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 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.

5.7 Tracciabilità delle operazioni.

Tutte le azioni e le operazioni di Patfrut 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 potere 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.

5.8 Valore delle Risorse Umane

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

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

Per quanto riguarda i lavoratori, Patfrut 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 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.

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.

5.9 Uguaglianza e imparzialità

Nella gestione dei rapporti e nella definizione delle decisioni inerenti i suoi portatori di interessi, Patfrut evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose.

Patfrut opera con imparzialità, evitando in ogni circostanza trattamenti di favore.

5.10 Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse

Patfrut previene o gestisce eventuali conflitti di interesse fra i propri soci, dipendenti, amministratori, collaboratori e la Pubblica Amministrazione, che coinvolgono l'attività della Cooperativa.

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

Al fine di prevenire e gestire correttamente tali eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziali, Patfrut richiede ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo di dare tempestiva comunicazione della presenza o meno di condizioni di conflitto di interesse tra singolo e Società, e in caso di esistenza di tali condizioni, di chiarirne la natura.

5.11 Qualità e sicurezza dei prodotti

Patfrut 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 di Patfrut 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.

5.12 Spirito di servizio

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

5.13 Responsabilità sociale.

Patfrut 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.

5.14 Attenzione al territorio e alla collettività.

Patfrut è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone attenzione, nel proprio operato, a contemperarne gli interessi.

Patfrut 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.

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

In particolare il rispetto e la tutela ambientale sono perseguiti e garantiti mediante il mantenimento della certificazione del Sistema di Gestione Ambientale secondo la norma UNI EN ISO 14001:2004 e dalla Registrazione EMAS secondo il Reg. CE 1221/09, attivi sul sito di Monestirolo dall'anno 2002.

6. CRITERI DI CONDOTTA

6.1 Criteri di condotta nei rapporti con i Soci

Patfrut crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, garantendo la completezza di informazione, la trasparenza e l'accessibilità ai dati e alla documentazione secondo i principi di legge ed operando per la concreta attuazione del principio democratico proprio delle società cooperative.

Patfrut promuove ed attua la parità di trattamento tra i soci e tutela il loro interesse alla migliore attuazione e valorizzazione dello scambio mutualistico.

Patfrut vigila affinché i soci non si pongano in contrasto con gli interessi sociali, perseguendo interessi propri o di terzi estranei o contrari all'oggetto sociale od operando in modo antitetico e confliggente con lo stesso.

Allo stesso modo, Patfrut richiede ai propri soci il pieno rispetto delle norme contenute nel presente Codice Etico e nel Modello 231.

Patfrut assicura la regolare tenuta delle scritture contabili, e il pieno rispetto delle leggi e dei principi e norme tecniche vigenti nella formazione e redazione del bilancio di esercizio, nella redazione di qualsiasi documento aziendale e nella formazione e diffusione delle comunicazioni sociali.

Le medesime regole di condotta sono garantite nella gestione dei rapporti con gli organi sociali, verso i quali viene altresì assicurata la massima trasparenza e completezza delle informazioni.

6.2 Criteri di Condotta nei rapporti con le Risorse Umane

6.2.1 Tutela della dignità

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

6.2.2 Selezione e assunzione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze della Cooperativa nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Tutto il personale viene assunto con regolare contratto di lavoro nelle forme previste; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare, né da parte di Patfrut né da parte di società controllate, fornitori, subappaltatori, collaboratori.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente/collaboratore riceve esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi, alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale, e ai comportamenti eticamente accettati dall'ente tramite consegna del codice etico.

6.2.3 Gestione del rapporto

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

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti da dipendenti/collaboratori (ad esempio in caso di promozione o trasferimento) e/o sulla base di considerazioni di merito (ad esempio assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti).

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità.

La valutazione dei collaboratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili, la funzione personale e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

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

6.2.4 Salute e Sicurezza sul lavoro

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

- 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 concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione in particolare per attenuare il lavoro monotono e 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 dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, di informazione e formazione, nonché l'approntamento di una organizzazione e dei mezzi necessari. L'azienda 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.

6.2.5. Gestione delle informazioni e privacy

La privacy dei dipendenti, collaboratori, amministratori e la riservatezza delle informazioni è tutelata nel rispetto della normativa di riferimento, adottando standard che specificano le informazioni che la Società richiede al collaboratore e le relative modalità di trattamento e di conservazione.

6.2.6 Doveri delle Risorse Umane

Rispetto delle norme contenute nel Codice Etico

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

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

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

- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

Conflitti di interesse

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore di Patfrut è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dell'Ente o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico.

Deve, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata da ogni dipendente, collaboratore, al proprio superiore o referente aziendale.

Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della Società

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore di Patfrut è tenuto a gestire i beni di proprietà della Società in conformità alle procedure operative predisposte dall'azienda, astenendosi da comportamenti che possano comprometterne l'integrità.

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

Doni o altre utilità

Tutti coloro i quali operano per conto della cooperativa non sono autorizzati ad offrire, accettare o promettere, per sé per altri, alcuna forma di dono, compenso, utilità o servizio di qualsiasi natura rivolta ad influenzare o comunque realizzare trattamenti di favore nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni.

In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità sono gestiti solo da Responsabili aziendali autorizzati. Eventuali sponsorizzazioni o elargizioni in beneficenza sono gestite dal CDA, o da soggetti espressamente autorizzati.

6.3 Criteri di condotta nei rapporti con Clienti

Lo stile di comportamento di Patfrut nei confronti dei clienti e dei fornitori è improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

Patfrut persegue la propria missione attraverso l'offerta di servizi di

qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza tra imprese.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto avvengono sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza, l'eticità, il rispetto della legge.

L'acquisto di prodotti o di servizi deve in ogni caso risultare conforme ed essere giustificato da concrete e motivate esigenze aziendali, nell'ottica di garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto; la cooperativa predispone un'adeguata rintracciabilità delle scelte adottate.

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

E' fatto espresso divieto ai componenti di Patfrut di richiedere o pretendere dai fornitori favori, doni o altre utilità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento, ancorchè finalizzate ad una ottimizzazione del rapporto con la cooperativa. Quanto sopra si applica anche ai rapporti con consulenti esterni ed *outsourcers*.

6.4 Criteri di Condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, pubblici dipendenti, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.

I rapporti attinenti all'attività di Patfrut intrattenuti con pubblici ufficiali od incaricati di pubblico servizio (che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero), con la magistratura, con le Autorità pubbliche di vigilanza e con altre Autorità indipendenti, nonché con *partners* privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

Patfrut vieta, ai propri dipendenti, collaboratori, soci, amministratori o rappresentanti e, più in generale, a tutti coloro che operano nel suo interesse, in suo nome o per suo conto, di promettere od offrire, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego), in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o dipendenti, in genere, della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, o anche con soggetti privati, al fine di influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Sono consentiti doni di modico valore nei limiti delle normali pratiche commerciali o di cortesia, che non possano in alcun modo influenzare

l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la società. 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 della società, a rispondere a richieste o ad atti di sindacato ispettivo, o comunque a rendere nota la posizione o situazione dell'ente.

A tal fine, Patfrut:

- 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 la 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.

Patfrut, 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, Patfrut opera nel pieno rispetto della normativa vigente italiana ed europea. La cooperativa si astiene dal tenere comportamenti anticoncorrenziali,

cioè comportamenti ingannevoli, fraudolenti o sleali contrari alla libera concorrenza, e censura qualsiasi tentativo volto a influenzare chi opera per conto della Pubblica Amministrazione al fine di ottenere un atteggiamento di favore nei confronti della cooperativa stessa.

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

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

In ogni caso tali contributi sono slegati da qualsiasi interesse, diretto o indiretto, della cooperativa ad ottenere agevolazioni, turbative, trattamenti di favore. In nessun caso i suddetti contributi saranno elargiti in un'ottica di reciprocità, escludendosi dunque ogni forma di scambio politico.

6.6 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 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 Società.

7. SISTEMA DI CONTROLLO E DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

7.1 Il controllo interno

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

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

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

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

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

7.2 Organismo di Vigilanza (OdV)

E' costituito un Organismo di Vigilanza a cui competono i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico:

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, attraverso l'applicazione di specifici compliance programs, piani di audit interni e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dai portatori d'interesse interni ed esterni;
- ricevere e analizzare le segnalazioni di violazione del Codice Etico;
- trasmettere al management aziendale e agli organi amministrativi la richiesta di applicazione di eventuali sanzioni, per violazioni al presente Codice Etico;
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui

risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;

- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.

7.3 Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i portatori di interessi interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, l'Ufficio Risorse Umane predispone e realizza, anche in base alle eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano periodico di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice. Le iniziative di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

7.4 Segnalazione dei portatori d'interessi

Patfrut provvede a stabilire per ogni portatore di interessi canali di comunicazione attraverso i quali poter rivolgere le proprie segnalazioni in merito al Codice Etico o a sue eventuali violazioni direttamente all'OdV.

In alternativa tutti i portatori di interessi possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, su supporto cartaceo o attraverso l'indirizzo mail dedicato, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'OdV, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

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

7.5 Violazioni del Codice Etico

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'OdV riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie alla Direzione Aziendale, e nei casi più significativi, al Consiglio di Amministrazione e alla Presidenza. Nel caso in cui tali violazioni riguardino uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o il Presidente, l'Organismo di Vigilanza riporterà le segnalazioni e la proposta di sanzione disciplinare per conoscenza al

Consiglio di Amministrazione, in quanto organo collegiale, ed al Collegio Sindacale, per l'eventuale convocazione dell'Assemblea dei Soci.

Le competenti funzioni, attivate dagli organi di cui sopra, approvano i provvedimenti, anche sanzionatori, da adottare secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza.

Qualora non venga comminata la sanzione proposta dall'Organismo di Vigilanza, la Direzione Aziendale e/o il Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale, ne dovranno dare adeguata motivazione.

7.6 Linee guida del sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231, compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, soci, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello 231, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e dei protocolli interni di cui al Modello 231 devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con Patfrut.: a tal fine la Società provvede a diffondere il Codice Etico, i protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 06/12/2012