



CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO
DI
C.E.M.
SOCIETA' COOPERATIVA
FRA ESERCENTI MACELLAI

INDICE

Premessa	p. 1
1. Stakeholders	p. 3
1.1. Gli <i>stakeholders</i> di C.E.M.	p. 3
1.2. C.E.M. quale <i>stakeholder</i>	p. 3
2. L'indipendenza del <i>Management</i>	p. 3
3. Destinatari	p. 4
4. Principi etici e morali	p. 4
4.1. Rispetto delle norme previste dell'ordinamento giuridico	p. 4
4.2. Correttezza, lealtà e onestà negli affari e imparzialità	p. 5
4.3. Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse	p. 5
4.4. Trasparenza della contabilità e delle comunicazioni sociali	p. 5
4.5. Tracciabilità delle operazioni	p. 6
4.6. Tutela della riservatezza delle informazioni, della <i>privacy</i> e dei sistemi informatici	p. 6
4.7. Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse	p. 7
4.8. Valore delle Risorse Umane	p. 7
4.9. Spirito di servizio	p. 8
4.10. Responsabilità sociale	p. 8
4.11. Attenzione al territorio	p. 8
4.12. Qualità e sicurezza dei prodotti	p. 9
4.13. Tutela del marchio e dell'immagine aziendale	p. 9
4.14. Tutela della salute	p. 9
4.15. Lotta alla criminalità organizzata	p. 10
5. Criteri di condotta	p. 10
5.1. Rapporti con la P.A.	p. 10

5.1.1. Gestione di Appalti e Contratti Pubblici	p. 12
5.2. Rapporti con clienti privati e fornitori	p. 12
5.3. Rapporti con il personale e i collaboratori	p. 13
5.3.1. Tutela della dignità	p. 13
5.3.2. Selezione e assunzione del personale	p. 13
5.3.3. Gestione del rapporto	p. 13
5.3.4. Divieto di accettare/promettere doni o altre utilità	p. 14
5.3.5. Conflitti di interesse	p. 14
5.3.6. Salute e Sicurezza sul lavoro	p. 14
5.3.7. Ulteriori doveri per i dipendenti di C.E.M.	p. 15
5.3.8. Ulteriori doveri dei dirigenti di C.E.M.	p. 17
5.3.9. Doveri degli Amministratori	p. 17
5.4. Rapporti con i soci	p. 17
5.5. Rapporti con organizzazioni politiche, sociali e sindacali	p. 18
5.6. Rapporti con i <i>mass media</i> e diffusione delle informazioni	p. 18
5.7. Operazioni e transazioni	p. 18
5.8. Comportamenti connessi a fattispecie di reato	p. 18
5.9. Principio di mutualità	p. 19
5.10. Tutela del patrimonio	p. 19
6. Osservanza del Codice Etico e di Comportamento	p. 20
6.1. Comportamenti censurabili e meccanismi di segnalazione	p. 20
6.2. Ruolo del CdA	p. 20
6.3. Ruolo dell'Organismo di Vigilanza	p. 20
6.4. Diffusione del Codice Etico e di comportamento	p. 21
6.5. Formazione	p. 21
7. Modifiche al Codice etico e di Comportamento	p. 22

8. Il sistema sanzionatorio e disciplinare	p. 22
8.1. Personale dipendente	p. 22
8.2. Soggetti terzi	p. 22

PREMESSA

C.E.M. Soc. Coop. adotta il presente Codice etico e di comportamento (di seguito, “Codice”) per la volontà di coniugare gli obiettivi di crescita, sviluppo e tutela dei portatori di interesse con il rispetto dei valori alla base del vivere sociale, con la libera concorrenza e con la buona *governance* aziendale, attuata secondo regole chiare e condivise.

Il Codice definisce innanzitutto l’insieme di valori che C.E.M. Soc. Coop. riconosce, accetta e condivide e l’insieme delle responsabilità che la stessa assume verso l’interno e verso l’esterno, ispirandosi ai principi di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari sociali.

Con l’adozione del Codice, C.E.M. coglie l’occasione di fornire un quadro di riferimento per la prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01, nel presupposto che l’adozione del Modello costituisca strumento idoneo per rafforzare il sistema di controllo e per individuare i comportamenti necessari a scongiurare il rischio di commissione dei reati sanzionabili in capo alla Società.

Il Codice è declinato sulla missione e sui caratteri distintivi della struttura associativa di C.E.M. Tale impostazione permette di evidenziare il modo specifico e caratteristico con cui viene esercitata l’attività imprenditoriale.

Parallelamente il Codice si ispira e aderisce ad alcune alte espressioni di principi che rappresentano un forte ancoraggio ideale:

- la Tavola dei principi cooperativi formulata dall’Assemblea Cooperativa internazionale nel 1995;
- la Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo del 1948;
- i 10 principi del *Global Compact* formulati dall’ONU nel 2000 e finalizzati a promuovere una imprenditorialità responsabile di fronte alle sfide della globalizzazione;
- le linee guida 2010 di Confcooperative redatte ai sensi dell’art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001;
- la Costituzione della Repubblica Italiana.

Il Codice Etico costituisce altresì elemento costitutivo e parte integrante del Modello organizzativo adottato dalla società in base alle previsioni del D. Lgs. 231/01 (responsabilità amministrativa degli enti per fatti costituenti reato). La violazione dei principi e delle regole in esso contenuti può quindi determinare gravi conseguenze e relativi provvedimenti adottati dalla Società anche ai sensi della normativa sopra citata.

1. Stakeholders

1.1. Gli stakeholders di C.E.M.

I principali portatori di interessi (*stakeholders*) di C.E.M. sono i seguenti:

- i soci diretti di C.E.M.;
- il Personale di C.E.M., portatore di istanze in termini di continuità, remunerazione, formazione, sviluppo professionale e sicurezza sul lavoro;
- i Consumatori, le cui aspettative in termini di rapporto costo/qualità e di servizio costituiscono un significativo punto di riferimento dell'attività di C.E.M.;
- i Fornitori di prodotti e di servizi che, nell'acuirsi del livello di competitività del settore, diventano veri e propri *Partners* insieme ai quali costruire proposte di mercato competitive per soddisfare i bisogni delle Cooperative, dei soci Imprenditori e dei Consumatori;
- le Organizzazioni Sindacali, interlocutori con i quali C.E.M. si relaziona nell'ambito dell'applicazione dei contratti di lavoro e per la gestione delle normative di tutela degli interessi dei lavoratori e dell'impresa;
- la Pubblica Amministrazione, intesa come insieme delle istituzioni con cui C.E.M. si relaziona nello svolgimento delle proprie attività.

1.2. C.E.M. quale stakeholder

C.E.M. è, a sua volta, portatrice di interessi nell'economia nazionale e mira alla modernizzazione della rete distributiva, alla partecipazione al movimento di ampliamento dell'offerta di beni e servizi di largo consumo, quale *Partner* di Aziende che rappresentano grandi realtà in continua espansione e favoriscono lo sviluppo del settore agroalimentare nazionale, la tutela e lo sviluppo di prodotti tipici locali e nazionali.

2. L'indipendenza del Management

Il Consiglio di Amministrazione determina le scelte di carattere strategico e di indirizzo dell'attività di C.E.M.

Il *Management*, incaricato di attuare le decisioni del Consiglio di Amministrazione, garantisce

imparzialità ed autonomia decisionale nell'interesse di C.E.M. e di tutti gli *stakeholders*, facendo leva sul senso di appartenenza, competenza, esperienza e flessibilità delle risorse umane impiegate.

3. Destinatari

Le disposizioni contenute nel Codice devono essere rispettate dagli organi sociali, dal *Management* e da chi presta lavoro per C.E.M.

Inoltre, sono tenuti al rispetto del Codice i collaboratori, consulenti, agenti, procuratori e chiunque operi per conto della Società.

Infine, possono risultare destinatari del presente Codice i terzi con cui C.E.M. sottoscrive contratti di collaborazione di qualsiasi natura, ivi inclusi lavoratori parasubordinati ed autonomi, per effetto di norme di legge o di specifiche clausole contrattuali che vincolino tali soggetti esterni al rispetto dei principi e delle regole previste dal Codice, nel rispetto della correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto.

Tali soggetti, ognuno nell'ambito delle proprie responsabilità, secondo i principi di sana e prudente gestione e nel rispetto delle leggi, nazionali e comunitarie, nonché delle politiche, piani, regolamenti e procedure interne, devono contribuire alla gestione etica di C.E.M. e all'applicazione dei suoi principi e criteri di autoregolamentazione.

Coloro che occupano posizioni di responsabilità sono tenuti ad essere d'esempio per i propri collaboratori, ad indirizzarli all'osservanza del Codice e, più in generale, del Modello, a vigilare sulla loro corretta applicazione, e a favorire il rispetto delle norme in genere.

4. Principi etici e morali

Di seguito sono illustrati i principi di riferimento che rappresentano i valori fondamentali, cui i Destinatari del Codice devono attenersi nel perseguimento della missione aziendale. Le disposizioni ivi contenute hanno valore primario e assoluto: in nessun caso la convinzione di agire a vantaggio dell'azienda potrà giustificare comportamenti in contrasto con i principi del Codice stesso.

4.1. 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 della Società deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti sul territorio di riferimento. Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e chiunque abbia rapporti con la Società.

4.2. Correttezza, lealtà e onestà negli affari e imparzialità

Ogni soggetto che compone l'organigramma aziendale della Società deve assumere un atteggiamento corretto, leale e onesto, sia nello svolgimento delle proprie mansioni, sia nei rapporti con gli altri componenti della Società, evitando di perseguire scopi illeciti o illegittimi per procurare un indebito vantaggio proprio o di terzi. Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la Cooperativa.

In nessun caso l'interesse o il vantaggio della Società può indurre o giustificare un comportamento disonesto. Quest'ultima opera con imparzialità, secondo il duplice significato di evitare in ogni circostanza trattamenti di favore da una parte, e ogni forma di discriminazione dall'altra, con tutte le controparti contrattuali e in tutte le relazioni con gli *stakeholders*.

Al fine di garantire la piena attuazione dei principi di correttezza, lealtà, onestà e 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.

4.3. Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse

C.E.M. persegue il proprio oggetto sociale, oltre che nell'imprescindibile rispetto della legge, anche nel rispetto scrupoloso dello Statuto e dei regolamenti interni, 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.

4.4. Trasparenza della contabilità e delle comunicazioni sociali

La Società adotta come valore essenziale quello della trasparenza contabile che impone a ciascun dipendente di effettuare le registrazioni contabili nel totale rispetto dei principi di verità,

accuratezza e completezza dell'informazione.

I dipendenti coinvolti nel processo contabile devono adottare un comportamento trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle norme interne, in tutte le attività strumentali alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai terzi una rappresentazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

Il personale deve fornire informazioni chiare e complete; assicurare l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni; non interferire sul contenuto delle relazioni o comunicazioni dei responsabili della revisione o influenzare la loro indipendenza; non impedire o ostacolare il regolare svolgimento delle attività degli organi sociali, dei revisori, collaborando, ove richiesto, all'espletamento di ogni forma di controllo e revisione della gestione sociale, previste dalla legge.

C.E.M. riconosce inoltre il valore fondamentale della corretta informazione ai soci, agli organi e 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 di enti od organizzazioni preposti.

C.E.M. 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.

4.5. Tracciabilità delle operazioni

Tutte le azioni e le operazioni di C.E.M. devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione dei controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

4.6. Tutela della riservatezza delle informazioni, della *privacy* e dei sistemi informatici

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

Ogni soggetto che compone l'organigramma aziendale e che a qualsiasi titolo entri in possesso di informazioni di interesse aziendale o relative 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.

I Destinatari inoltre devono osservare le procedure e la *policy* di C.E.M. Soc. Coop. in materia di sicurezza informatica e devono utilizzare gli strumenti aziendali – quali, ad esempio, personal computer, apparecchi telefonici e altri strumenti di comunicazione – in conformità delle suddette direttive. Poiché, in caso di violazioni contrattuali e giuridiche sia la Società, sia i singoli dipendenti sono potenzialmente perseguibili con sanzioni, anche di natura penale, la Società verificherà, nei limiti consentiti dalle norme legali e contrattuali, il rispetto delle regole e l'integrità del proprio sistema informatico.

4.7. Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse

C.E.M. si impegna a predisporre cautele e strumenti di prevenzione o gestione di eventuali conflitti di interesse fra i soci, dipendenti, amministratori, collaboratori e la Pubblica Amministrazione, che coinvolgono la sua stessa attività.

4.8. Valore delle Risorse Umane

Si intendono come Risorse Umane tutti i componenti dell'organigramma aziendale, i collaboratori continuativi, 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 da quella del lavoro subordinato.

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

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

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.

C.E.M. Soc. Coop. si impegna a non usufruire, neppure indirettamente, sia del lavoro forzato, che consiste nello sfruttamento di lavoratori reclutati con la costrizione, la forza o il ricatto, sia del lavoro minorile, che pregiudica il diritto all'infanzia, il diritto di frequentare la scuola, nonché il corretto sviluppo fisico e mentale del minore.

Allo stesso tempo, è vietata l'assunzione di personale straniero con permesso di soggiorno irregolare o scaduto.

4.9. Spirito di servizio

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

4.10. Responsabilità sociale

C.E.M. 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 e all'esternalità prodotta dall'attività di impresa.

4.11. Attenzione al territorio

C.E.M. 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.

C.E.M. si impegna pertanto a operare ricercando un continuo equilibrio fra i diversi interessi coinvolti, come lo sviluppo economico, il benessere sociale e della collettività, il rispetto dell'ambiente, la cultura della sicurezza e della prevenzione dei rischi. La Cooperativa considera altresì di elevata rilevanza le tematiche connesse all'ambiente, assicurando il pieno rispetto della normativa nazionale e comunitaria vigente in ogni fase produttiva.

C.E.M. ritiene che il dialogo con i soggetti della società civile ed economica del territorio su cui opera sia di importanza strategica per un corretto sviluppo della propria attività e instaura, ove possibile, un canale stabile di dialogo con questi, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi. La Società è aperta all'interazione con le imprese sociali e del terzo settore in una logica dei valori dell'economia sociale, della promozione della persona e del miglioramento della qualità di vita nei territori in cui opera.

4.12. Qualità e sicurezza dei prodotti

C.E.M. si impegna a perseguire la propria missione attraverso l'offerta di servizi o prodotti di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme cogenti.

Lo stile di comportamento della Società 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, C.E.M. assicura completezza, correttezza e chiarezza di tutte le informazioni inerenti caratteristiche, contenuti, natura e provenienza dei prodotti.

L'attività della Cooperativa è improntata al massimo rispetto dei clienti e dei consumatori e alla soddisfazione dei loro bisogni, attuando il miglior rapporto qualità/prezzo. C.E.M. assicura inoltre 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 finali sicurezza e qualità.

4.13. Tutela del marchio e dell'immagine aziendale

Ciascun destinatario del Codice orienta i propri comportamenti alla tutela del marchio C.E.M. e

dell'immagine aziendale, nella consapevolezza che la buona reputazione e la credibilità costituiscano irrinunciabili risorse immateriali della Società.

4.14. Tutela della salute

C.E.M. adotta tutte le misure necessarie per garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro e si adopera affinché venga garantita l'integrità psico-fisica di tutti i prestatori di lavoro, nel rispetto della normativa in materia. In particolare, C.E.M. si adopera al fine di evitare i rischi, valutarli e combatterli, tenere conto della evoluzione tecnica, programmando la prevenzione e impartendo adeguate istruzioni ai lavoratori.

4.15. Lotta alla criminalità organizzata

C.E.M. Soc. Coop. condanna fortemente e, nell'ambito della propria attività aziendale, contrasta con tutti gli strumenti di cui dispone qualsiasi forma di criminalità organizzata.

La Società verificherà sempre scrupolosamente l'integrità morale e l'affidabilità in capo alle controparti commerciali come fornitori, agenti, consulenti, nonché la legittimità delle attività realizzate dalle stesse.

5. Criteri di condotta

5.1. Rapporti con la P.A.

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

La 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 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 illecita 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 e interazione volte ad attuare l'oggetto sociale, a rispondere a richieste o ad atti di sindacato ispettivo, o comunque a rendere nota la posizione o situazione della Cooperativa.

A tal fine, C.E.M.:

- 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.

Nei rapporti con le Autorità pubbliche di Vigilanza, è fatto espresso divieto di:

esporre nelle comunicazioni previste dalla legge e nella documentazione trasmessa fatti non

rispondenti al vero, oppure occultare elementi concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società;

effettuare le comunicazioni previste dalla legge, nonché la trasmissione dei dati e documenti specificamente richiesti da predette Autorità aventi contenuto contrario al suddetto obbligo di tempestività, trasparenza, veridicità e completezza;

porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni da parte delle Autorità Pubbliche di Vigilanza, anche in sede di ispezione (rifiuti pretestuosi, comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione);

omettere le comunicazioni dovute alle predette Autorità.

5.1.1. Gestione di Appalti e Contratti Pubblici

In ipotesi di partecipazione a gare di appalto o a negoziazioni per contratti di lavoro, forniture e servizi della Pubblica Amministrazione, C.E.M. adotta condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà e legalità verso gli enti pubblici e verso gli altri soggetti concorrenti.

Nella gestione e partecipazione ad appalti pubblici o comunque a contratti e convenzioni con la Pubblica Amministrazione, la Società opera nel pieno rispetto della normativa vigente italiana ed europea e si astiene dal tener comportamenti anticoncorrenziali, cioè comportamenti ingannevoli, fraudolenti o sleali contrari alla libera concorrenza, e censura qualsiasi tentativo volto a influenzare chi opera per conto della Pubblica Amministrazione al fine di ottenere un atteggiamento di favore nei confronti della Società stessa.

5.2. Rapporti con clienti privati e fornitori

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

La Cooperativa persegue la propria missione attraverso l'offerta di prodotti e 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 miglior rapporto qualità/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 Società predispone un'adeguata rintracciabilità delle scelte adottate.

La conoscenza e condivisione del presente Codice Etico da parte dei fornitori si pone alla base dell'instaurazione e mantenimento del rapporto di fornitura.

E' fatto espresso divieto ai componenti della Società 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 stessa.

Quanto sopra si applica anche ai rapporti con consulenti esterni ed *outsourcers*.

5.3. Rapporti con il personale e i collaboratori

5.3.1. Tutela della dignità

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

5.3.2. Selezione e assunzione del personale

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

Tutto il personale viene assunto con regolare contratto di lavoro nelle forme previste; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare, nè 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 riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione assegnata, riguardo agli elementi normativi e retributivi, alle normative ed ai comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale, ed infine riguardo ai comportamenti eticamente accettati e richiesti da C.E.M., tramite consegna del Codice Etico.

5.3.3. Gestione del rapporto

E' proibita qualsiasi forma di discriminazione, da parte di chiunque, nei confronti di chiunque.

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

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

Tutti i dipendenti/collaboratori si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti col contratto di lavoro e quelli contemplati nel Codice Etico, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti.

5.3.4. Divieto di accettare/promettere doni o altre utilità

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

5.3.5. Conflitti di interesse

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

5.3.6. Salute e Sicurezza sul lavoro

La Società rende noti mediante documenti formali i principi e i criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni di ogni tipo e da ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro; 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 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;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che lo è meno;
- programmare la prevenzione mirando a 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.

5.3.7. Ulteriori doveri per i dipendenti di C.E.M.

Tutto il personale è tenuto ad agire con coscienza e diligenza al fine di rispettare le disposizioni previste dalla Legge, dal Contratto di lavoro individuale e collettivo e dal presente Codice mantenendo un comportamento corretto, serio e leale verso i propri colleghi, verso i superiori diretti ed indiretti e verso ogni altro interlocutore esterno, tutelando e promuovendo gli interessi dell'azienda. In particolare, nell'espletamento della propria attività, è dovere di ognuno:

improntare i propri comportamenti sulla osservanza dei principi di tutela e rispetto della

persona umana, sulla lealtà, sulla correttezza nei rapporti personali, su logiche operative impostate sull'integrazione e collaborazione interfunzionale, sulla responsabilizzazione delle persone, sullo spirito di squadra e sul rispetto dei rapporti gerarchici e funzionali al fine di perseguire gli obiettivi aziendali;

dimostrare, nei rapporti con qualsiasi interlocutore con cui viene in contatto per motivi di lavoro, doti d'integrità morale, evitando comportamenti che possano mettere in dubbio tale sua qualità;

proteggere e custodire i valori e i beni che gli sono stati affidati e contribuire alla tutela del patrimonio aziendale in generale, evitando situazioni che possano incidere negativamente sull'integrità e sicurezza di detto patrimonio;

evitare di utilizzare a vantaggio personale, o comunque a fini impropri, risorse, beni o materiali di C.E.M.;

astenersi dal richiedere, direttamente o indirettamente, raccomandazioni e ogni altro trattamento di favore in contrasto con i principi fissati nel presente Codice;

partecipare alle attività di formazione interna circa i contenuti del Modello e del Codice.

C.E.M. si aspetta e auspica che ogni dipendente, nell'ambito delle proprie mansioni competenze, sappia:

accrescere con ogni mezzo la propria preparazione e professionalità;

saper far tesoro delle proposte di miglioramento provenienti dagli altri colleghi;

contribuire alla crescita professionale dei propri collaboratori;

prendere decisioni ed assumere rischi secondo logiche di sana e prudente gestione, assicurando l'utilizzo economico ed efficiente delle risorse nel rispetto della legge e della normativa interna, nonché il corretto utilizzo delle procedure e del sistema del controllo dei rischi;

considerare il risultato aziendale come una propria responsabilità, motivo di soddisfazione e frutto del lavoro di gruppo.

Tutto il personale è tenuto altresì a dare tempestiva informazione al proprio superiore quando:

sia a conoscenza di violazioni di norme di legge o regolamenti o del presente Codice in ambito aziendale;

sia a conoscenza di omissioni, trascuratezza o falsificazione nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;

sia a conoscenza di eventuali irregolarità o malfunzionamenti.

Il personale dovrà sentirsi sicuro che ogni azione leale e trasparente e ogni dichiarazione finalizzata al rispetto delle norme etiche dell'azienda sarà tutelata da C.E.M. e il dipendente non

subirà nessun tipo di ritorsione e di conseguenze negative.

Inoltre, il dipendente che fosse chiamato in sede giudiziaria in qualità di testimone in qualsiasi procedimento che dovesse riguardare l'Azienda dovrà sentirsi libero di esporre i fatti in coscienza, buona fede e secondo veridicità, non volendo C.E.M. che a suo favore vengano rese testimonianze mendaci.

I prodotti e i beni ricevuti a titolo di campionatura potranno essere tratti dal personale solo per il tempo necessario alla loro visione. Trascorso tale periodo, i prodotti dovranno essere destinati al circolo aziendale, che ne curerà la destinazione finale. Non vanno, pertanto, né tratti personalmente né distribuiti ai colleghi per iniziativa personale.

Il personale che fosse invitato da terzi che intrattengono rapporti con C.E.M. a *meetings*, fiere, viaggi, soggiorni, comunque attinenti all'attività di C.E.M., dovrà attenersi alle seguenti regole di comportamento:

ogni partecipazione deve essere autorizzata dalla Direzione aziendale;

le partecipazioni che, conosciute e autorizzate, rivestono carattere di informazione e aggiornamento professionale sono considerate alla stregua di normali missioni di lavoro.

5.3.8. Ulteriori doveri dei dirigenti di C.E.M.

Al fine di garantire il pieno e completo assolvimento dei propri doveri nei confronti di C.E.M., i dirigenti sono tenuti, oltre al rispetto dei doveri di cui sopra, a:

- assumere eventuali incarichi esterni solo se non abbiano alcun impatto negativo sull'assolvimento dei loro doveri e non comportino danno alcuno all'immagine della Cooperativa;
- comunicare preventivamente al CdA gli incarichi esterni.

5.3.9. Doveri degli Amministratori

Il Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità degli indirizzi strategici ed organizzativi di C.E.M.

Nello svolgimento del loro incarico gli amministratori sono tenuti, oltre a rispettare le specifiche norme del Codice civile, a:

prestare un ruolo attivo nel loro incarico consentendo a C.E.M. di trarre beneficio dalle loro competenze;

partecipare in modo continuativo alle riunioni del Consiglio;
dichiarare qualsiasi situazione in cui siano titolari di un interesse proprio o di terzi che li coinvolga, astenendosi, in tali casi, dal partecipare alle delibere del Consiglio;
non accettare incarichi esterni a C.E.M. in strutture concorrenti, se non previa specifica autorizzazione dell'Assemblea;
tenere riservati i documenti e le informazioni acquisite nello svolgimento delle loro funzioni;
far prevalere l'interesse di C.E.M. sull'interesse particolare.

5.4. Rapporti con i soci

C.E.M. 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 e 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.

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

5.5. Rapporti con organizzazioni politiche, sociali e sindacali

La Società, nel fornire eventuali contributi a partiti, movimenti, comitati e 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 a 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.

5.6. Rapporti con i *mass media* e diffusione delle informazioni

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione e 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, dei programmi e dei progetti della Società.

5.7. Operazioni e transazioni

Tutte le operazioni e transazioni poste in essere da C.E.M. devono essere correttamente registrate, autorizzate, verificabili, legittime, coerenti e congrue.

5.8. Comportamenti connessi a fattispecie di reato

In questa sezione del Codice sono richiamati i principi di comportamento più rilevanti nell'ambito dell'operatività di C.E.M.

Le specifiche fattispecie di reato sono comunque evidenziate nella Parte speciale del Modello. I destinatari del presente Codice sono tenuti a tenere comportamenti tali da non incorrere nei reati ivi richiamati.

5.9. Principio di mutualità

Nello spirito del principio di mutualità, i rapporti di C.E.M. con i soci sono improntati a principi di legalità, parità di trattamento, rappresentatività, informazione, condivisione e composizione programmata degli interessi.

Il principio di legalità trova attuazione nel rispetto formale e sostanziale delle previsioni di legge, della disciplina a base dell'attività cooperativistica, degli accordi e dei contratti che regolano i rapporti tra i soci e C.E.M., nonché delle delibere assunte dall'Assemblea e dal CdA nell'ambito delle prerogative regolatorie ad esso riservate dallo Statuto sociale o dalla legge.

Il principio di parità, sancito dall'art. 2516 c.c., si estrinseca nel riconoscimento di sostanziale equità di condizioni di approvvigionamento da C.E.M. e di C.E.M. dalle altre Società, nella compatibilità dimensionale e concorrenziale delle aziende dei Soci imprenditori.

Il principio di rappresentatività si articola nella possibilità di nomina del Socio negli organi sociali di C.E.M.

Il principio di informazione si esplica nella periodica elaborazione e discussione dei piani strategici, industriali e finanziari deliberati dal CdA, nella rendicontazione sull'andamento della gestione e delle sue prevedibili evoluzioni.

Il principio di condivisione nasce dall'esigenza di verificare e modulare la compatibilità dell'interesse dei Soci imprenditori con le esigenze connesse allo sviluppo della Società. Esso comporta l'elaborazione, comunicazione e discussione di decisioni strategiche attinenti agli indirizzi della distribuzione, ai *Partners* e ai contenuti delle alleanze stipulate.

Il principio di composizione degli interessi costituisce lo spirito al quale C.E.M. si ispira nella gestione delle questioni di carattere economico attinenti all'attività commerciale e lo sviluppo nel rispetto della dimensione, vocazione e interesse imprenditoriale dei Soci imprenditori.

5.10. Tutela del patrimonio

C.E.M. si impegna nella tutela del proprio patrimonio e nella gestione dei rischi che possono creare nocimento. Essa individua e adotta pertanto le azioni di *risk management*, le direzioni responsabili e, ove necessario, le forme assicurative più appropriate per la tutela del patrimonio immobiliare e mobiliare, delle partecipazioni, dei crediti, del magazzino e degli altri *assets* aziendali.

6. Osservanza del Codice Etico e di Comportamento

6.1. Comportamenti censurabili e meccanismi di segnalazione

Tutti i Destinatari che vengono a conoscenza di notizie relative a comportamenti non conformi con quanto previsto dal Codice Etico emanato hanno l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza.

È compito di C.E.M. Soc. Coop. realizzare un opportuno canale di comunicazione volto a garantire l'esercizio del diritto di segnalazione da parte di qualsiasi persona.

Gli autori delle segnalazioni verranno opportunamente tutelati contro eventuali ritorsioni; l'adempimento all'obbligo di segnalazione non potrà dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

I dati personali relativi alle segnalazioni o alle richieste di istruzioni su come procedere concernenti a questioni non supportate da prove, o che si rilevino irrilevanti, saranno conservati

dalla Società soltanto entro i limiti strettamente necessari allo scopo di consentire a Zoffoli Metalli di dimostrare che la segnalazione stata presa in considerazione ed esaminata per il periodo minimo previsto dalla legge.

Si rinvia a quanto previsto nella Parte Generale (Sistema c.d. di *whistleblowing* e flussi informativi).

6.2. Ruolo del CdA

Il CdA, nell'approvare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, approva, altresì, il presente Codice etico e di Comportamento, che ne costituisce parte integrante e sostanziale. Inoltre, il CdA ha la responsabilità di garantire la corretta applicazione nonché il monitoraggio sul rispetto del presente Codice Etico

6.3. Ruolo dell'Organismo di Vigilanza

Ad integrazione di quanto previsto nella Parte Generale del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha, tra gli altri, il compito di:

approfondire e verificare il contenuto del Codice al fine di segnalare al Referente Istituzionale la necessità di adeguamenti;

supportare operativamente i soggetti che ne fanno richiesta nella interpretazione e attuazione del Codice, quale strumento di riferimento costante del corretto comportamento da tenere durante lo svolgimento della propria attività;

verificare, controllare e segnalare al Referente Istituzionale i casi di violazione delle norme scritte, in modo che si possa provvedere, nel caso di infrazioni, all'adozione delle misure opportune;

verificare che i soggetti che segnalano comportamenti non conformi al Codice siano tutelati da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni e, se del caso, informarne immediatamente il Referente Istituzionale;

nell'ambito del proprio *report* periodico al CdA, riferisce specificamente in merito allo stato del processo di attuazione del Codice.

I compiti specifici sono previsti nella Parte Generale (Sistema c.d. di *whistleblowing*).

L'inosservanza delle norme contenute nel Codice comporta l'applicazione delle misure connesse a gravi inadempimenti, così come previsto nel Sistema disciplinare e sanzionatorio.

6.4. Diffusione del Codice Etico e di Comportamento

Il presente Codice viene portato a conoscenza di ogni componente del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale, nonché di tutti i dipendenti e di tutti coloro che instaurano rapporti con C.E.M., mediante apposite attività di informazione, comunicazione e diffusione.

6.5. Formazione

La Direzione del Personale predispone un piano di formazione, come previsto nella parte generale del Modello, anche per la comprensione dei principi, delle procedure e dei comportamenti espressi nel presente Codice. Lo stesso deve prevedere diversi livelli di formazione in relazione al ruolo aziendale dei partecipanti.

7. Modifiche al Codice etico e di Comportamento

Il Codice va visto come strumento suscettibile di modifiche e integrazioni in funzione dei mutamenti esterni e/o interni all'Azienda, al fine di garantire coerenza tra quanto enunciato e i comportamenti da tenere.

8. Il sistema sanzionatorio e disciplinare

8.1. Personale dipendente

La Società pretende l'osservanza del Codice Etico da parte del personale dipendente. Tale documento integra ed esplicita gli obblighi di fedeltà, lealtà e correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, essendo l'accertamento disciplinare e quello penale considerati per legge autonomi ed indipendenti.

8.2. Soggetti terzi

L'osservanza del Codice Etico 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, può costituire a seconda della gravità, giusta causa di revoca o risoluzione dei contratti con ogni conseguenza di legge, incluso il risarcimento del danno.