

Codice Etico

APICOLTURA CASENTINESE S.R.L.

SCHEDA CONTROLLO DOCUMENTO

IDENTIFICAZIONE

TITOLO DEL DOCUMENTO	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 CODICE ETICO approvato dal Consiglio di Amministrazione di Apicoltura Casentinese S.r.l.
-----------------------------	--

REVISIONI

VERSIONE	DATA EMISSIONE	COMMENTO	FIRMA
V.01		Prima emissione e approvazione del CdA	

INDICE

Premessa

- 1. Disposizioni generali**
- 2. Regole di condotta nella gestione delle attività aziendali**
- 3. Criteri di condotta e relazione dell'azienda con gli stakeholder**
- 4. Ambiente e territorio**
- 5. Sicurezza sul lavoro**
- 6. Violazione del codice etico e disposizioni sanzionatorie**
- 7. Utilizzo di sistemi informatici**
- 8. Relazioni con l'Organismo di Vigilanza**
- 9. Adozione e diffusione**

PREMESSA

Apicoltura Casentinese S.r.l. è una società del settore agroalimentare che si occupa della produzione e vendita di marmellate, confetture, mieli ed altri prodotti alimentari di altissima qualità.

La mission aziendale impone che il raggiungimento degli obiettivi sia perseguito da parte di tutti coloro che operano nella Società, siano essi soci, dirigenti, dipendenti o collaboratori, con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti, con particolare riferimento alla tutela dell'ambiente ed alla sicurezza sul luogo di lavoro.

Consapevole che la buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale, Apicoltura Casentinese si è dotata di un Codice Etico, ai sensi del D. Lgs. 231/01, che regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che la Società si assume espressamente nei confronti dei soci, dei dipendenti e degli interlocutori con i quali si trova quotidianamente ad interagire.

Obiettivo primario del Codice Etico è rendere comuni e diffusi i valori in cui Apicoltura Casentinese si riconosce, a tutti i livelli, facendo sì che tutti i destinatari della sua attività, clienti, fornitori, amministratori, Pubblica Amministrazione e tutti i dipendenti che lavorano stabilmente o temporaneamente per la Società, ogniqualvolta siano chiamati a prendere una decisione, si ricordino con chiarezza che ad essere in gioco non sono soltanto gli interessi, i diritti e i doveri propri, ma anche quelli degli altri, nonché l'immagine dell'organizzazione stessa.

Apicoltura Casentinese S.r.l. vede nel Codice Etico, soprattutto, uno strumento di buon governo e non solo un mezzo per evitare le sanzioni che deriverebbero dal compimento di illeciti. Ciò nella convinzione che i principi etico-comportamentali e la corretta individuazione di procedure e metodologie durante lo svolgimento delle proprie attività, possano contribuire a favorire la trasparenza e la chiarezza nei rapporti con tutti i soggetti che si rapportano con essa, oltre che al miglior impiego delle risorse ed al generale incremento qualitativo del servizio offerto.

I destinatari del Codice Etico sono dunque chiamati al rispetto dei valori e dei principi del Codice stesso e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso l'osservanza di direttive comportamentali, la rispettabilità e l'immagine di Apicoltura Casentinese, nonché l'integrità del suo patrimonio economico ed umano, con l'obiettivo di far sì che ad efficienza ed affidabilità si accompagni anche un'adeguata condotta etica.

Il Codice Etico, insieme a tutte le altre disposizioni, costituisce il riferimento dei principi su cui si basa il sistema dei controlli preventivi. Finalità è la tutela della Società, mediante opportune azioni, anche di carattere disciplinare.

Esso comprende l'enunciazione di principi generali morali, riferimenti alla normativa nazionale, e la disciplina sul conflitto di interessi, sull'uso di informazioni riservate, sulla corruzione.

Gli impegni e le responsabilità etiche di Apicoltura Casentinese, anche attraverso il Codice, sono diretti a creare soddisfazione per i propri clienti, valore per i soci e crescita professionale per i dipendenti e collaboratori.

Il Codice Etico non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere.

1. DISPOSIZIONI GENERALI

1.1. Destinatari e ambito di applicazione

Il Codice Etico si applica, senza alcuna eccezione, a tutti i dipendenti di Apicoltura Casentinese S.r.l. e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano rapporti e relazioni, od operano per perseguire gli obiettivi della Società stessa.

Il Codice Etico definisce modalità operative a garanzia del corretto operare dell'organizzazione, in aggiunta a quanto previsto da specifiche norme di legge e dal "Modello organizzativo 231".

I destinatari del presente Codice Etico devono informare adeguatamente i terzi circa gli obblighi imposti dal Codice stesso, esigerne il rispetto ed adottare idonee iniziative per prevenire la commissione dei reati, presupposto della responsabilità amministrativa.

Il presente Codice Etico, costituendo parte integrante del Sistema di Gestione per la Prevenzione dei Reati, dovrà essere:

- presentato e diffuso nei confronti dei destinatari cui è rivolto, unitamente al Modello organizzativo 231 e come parte integrante dello stesso;
- pubblicato sul sito internet dell'Azienda, al fine di rendere noti principi e valori su cui la Società basa le proprie attività;
- aggiornato periodicamente, unitamente al Modello organizzativo 231, ogniqualvolta intervengano novità normative e/o modifiche dell'assetto aziendale.

1.2. Principi etici e di comportamento

Il Codice Etico costituisce un insieme di principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine della Società. A tali principi si richiamano le operazioni, i comportamenti ed i rapporti interni ed esterni della Società.

1.2.1. Principio di legalità

Apicoltura Casentinese S.r.l. agisce nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e delle regole interne di cui si è dotata. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società potrà giustificare una condotta contraria alle leggi ed ai regolamenti, ai principi etici, ai valori ed alle norme di condotta del presente Codice Etico.

1.2.2. Principio della responsabilità

Il personale svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a sua disposizione ed assumendo le responsabilità connesse adempimenti alla propria mansione, nel rispetto della normativa vigente, dei principi professionali relativi al livello ricoperto nella struttura, nonché delle procedure e competenze definite o concordate con il diretto responsabile.

Ogni dipendente dovrà curare il continuo aggiornamento relativamente a quanto concerne la propria mansione. A sua volta la Società si impegna a curare l'aggiornamento costante del personale.

1.2.3. Principi di lealtà, fedeltà e fiducia

Apicoltura Casentinese S.r.l. mantiene un rapporto di fiducia reciproca con ciascuno dei suoi dipendenti.

La Società, deve assicurarsi che i suoi rappresentanti e collaboratori abbiano la consapevolezza del significato etico delle loro azioni, che non perseguano l'utile personale o aziendale a discapito del rispetto delle leggi vigenti.

L'obbligo di fedeltà, in particolare, comporta per ogni dipendente il divieto di svolgere attività contrarie agli interessi dell'impresa o incompatibili con i doveri d'ufficio.

La fiducia si basa sulla condivisione della missione, sul rispetto da parte di ciascuno dei valori e delle disposizioni del presente Codice; ciascun soggetto si impegna dunque, alla sua stretta osservanza, sia esso socio, dipendente o collaboratore.

1.2.4. Principi di imparzialità

Apicoltura Casentinese S.r.l. si assicura che i suoi rappresentanti e collaboratori operino tenendo comportamenti non discriminatori ed opportunistici. La Società, nei confronti del personale, si impegna a promuovere un trattamento equo e a favorire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni di razza, religione, sesso, età, opinioni politiche ed handicap fisici.

1.2.5. Principi di correttezza e trasparenza

Tutte le azioni, le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti da ciascuno dei soci/dipendenti/collaboratori nello svolgimento della funzione o dell'incarico, sono ispirati alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale, nonché alla correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto, secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Apicoltura Casentinese S.r.l. deve assicurarsi che i suoi rappresentanti e collaboratori lascino trasparire con chiarezza e diligenza l'immagine dell'Azienda in tutti i suoi rapporti e ne facilitino la comprensione. A tal fine è assicurata l'informazione più completa e trasparente possibile riguardo alle linee guida dell'attività svolte dalla Società.

Nessun socio, dipendente o collaboratore, dunque, accetta e/o effettua per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni che possano recare pregiudizio alla Società e/o vantaggi indebiti per sé o per terzi.

La contabilità deve essere ispirata al principio della trasparenza e della ricostruibilità e tracciabilità di tutte le operazioni, nell'interesse dei soci, dei dipendenti, della PA e dei terzi in generale.

Apicoltura Casentinese S.r.l. evita comunicazioni e comportamenti ingannevoli, verso i soci, i dipendenti, i fornitori, la Pubblica Amministrazione.

1.2.6. Principi di riservatezza e tutela della privacy

Apicoltura Casentinese S.r.l. assicura che i suoi rappresentanti e collaboratori tutelino la riservatezza dei dati personali contenuti nelle banche dati e negli archivi e deve adoperarsi affinché siano osservati tutti gli adempimenti previsti dalle attuali normative in materia di privacy.

Il personale si impegna a proteggere le informazioni generate o acquisite e ad evitarne ogni uso improprio o non autorizzato. È di fondamentale importanza che il personale adotti le opportune misure per prevenire la divulgazione di informazioni riservate e di proprietà di Apicoltura Casentinese S.r.l.

Per la regolamentazione specifica circa la tutela della privacy, la Società ha adottato buone prassi aziendali e sta formalizzando uno specifico "Disciplinare Tecnico".

1.2.7. Principio della tutela della persona

Apicoltura Casentinese S.r.l. svolge le proprie attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro.

Tutti i dipendenti e i collaboratori, nell'ambito delle loro mansioni, si impegnano in una conduzione delle proprie attività basata sulla prevenzione dei rischi e sulla tutela della salute e della sicurezza di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

Come già evidenziato in premessa, la tutela della sicurezza sul luogo di lavoro è un obiettivo primario di Apicoltura Casentinese S.r.l.

I rapporti tra dipendenti devono essere improntati su principi di una civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e delle libertà delle persone, per mantenere un clima di mutuo rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.

I rapporti tra i diversi livelli di responsabilità devono svolgersi con onestà e serietà: i responsabili devono esercitare i poteri connessi alla delega ricevuta con obiettività ed equilibrio, curando adeguatamente il benessere e la crescita professionale dei propri collaboratori; a loro volta, tutti i dipendenti devono prestare la massima collaborazione verso i loro responsabili, osservando con attenzione le disposizioni di lavoro loro impartite.

Apicoltura Casentinese S.r.l. intende promuovere la realizzazione di ciascun individuo, riconoscendo valore alle diversità, rifiutando e condannando qualsiasi forma di intolleranza, molestia e discriminazione, fondata sul genere, la razza, la nazionalità, l'età, le opinioni politiche, le credenze religiose, l'orientamento sessuale e lo stato di salute.

1.2.8. Principio della tutela del patrimonio aziendale

Tutti i dipendenti e i collaboratori sono direttamente e personalmente responsabili della protezione e della conservazione dei beni fisici e immateriali, e delle risorse, siano esse umane, materiali o immateriali, affidategli per espletare i propri compiti, nonché dell'utilizzo delle stesse in modo proprio e conforme all'interesse sociale e alle disposizioni di legge.

Ogni atto od operazione, di qualsiasi tipo, posto in essere dalla Società, attraverso il personale o i collaboratori, si dovrà basare su un'adeguata documentazione ed essere ragionevolmente verificabile.

Le informazioni che confluiscono nei "report" periodici e/o nella contabilità, sia generale che analitica, devono attenersi ai principi di trasparenza, correttezza, completezza e accuratezza

2. REGOLE DI CONDOTTA NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITA' AZIENDALI

2.1 Conflitto di interessi

I Destinatari non possono utilizzare, anche solo implicitamente, la propria posizione per influenzare decisione a proprio favore o a favore di parenti, amici e conoscenti per fini personali.

Qualora ritengano di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, devono darne immediata comunicazione al proprio superiore gerarchico e, in assenza di superiori, all'Organismo di Vigilanza, in modo da adottare comportamenti idonei a mantenere l'indipendenza di giudizio e di scelta.

2.2 Proprietà intellettuale

Apicoltura Casentinese S.r.l. utilizza denominazioni e marchi, come altri segni distintivi, di esclusiva proprietà e/o il cui utilizzo rientra nella disponibilità della Società attraverso un legittimo titolo all'uso. Si obbliga, altresì, a non compiere atti dispositivi, in qualsiasi forma o modalità, di marchi e denominazioni o altri segni distintivi, anche abbinati, di cui non detenga esclusiva proprietà o legittimo titolo all'uso.

3. CRITERI DI CONDOTTA E RELAZIONE DELL'AZIENDA CON GLI STAKEHOLDER

3.1. Le norme etiche nei confronti dei terzi

Il contesto operativo e la molteplicità degli interlocutori rendono di primaria importanza, per Apicoltura Casentinese S.r.l., la gestione dei rapporti con gli stakeholder, intendendosi per tali tutti i soggetti pubblici o privati - individui, gruppi, aziende, istituzioni – che abbiano, a qualsiasi titolo, contatti con la Società e/o abbiano comunque un interesse nelle attività che la Società pone in essere.

Conflitti di Interesse

Il personale, nell'esercitare le proprie mansioni, deve evitare ogni possibile conflitto di interesse, con particolare riferimento ad interessi personali che potrebbero influenzare l'indipendenza del giudizio o sulla capacità di assumere una decisione nell'interesse della Società.

Chiunque si trovi ad operare in una situazione di possibile conflitto di interesse è tenuto a consultarsi con il diretto superiore e/o con l'Organismo di Vigilanza.

Rapporti con i soci

Il rapporto con i soci si ispira ai criteri di correttezza, trasparenza e attenzione all'uso adeguato delle risorse da essi conferite. A questo scopo, la Società si impegna a fornire idonea e puntuale reportistica sull'andamento della gestione, coerentemente con gli obblighi statutari nei confronti degli organi societari attraverso i quali viene esercitata la volontà dei soci, secondo quanto già stabilito nello statuto.

Rapporti con i clienti

Il rapporto corretto e trasparente con i clienti rappresenta un aspetto rilevante del successo della Società. A tal fine, Apicoltura Casentinese S.r.l. s'impegna a garantire il massimo standard qualitativo.

Il personale, nell'ambito della gestione dei rapporti con i clienti e nel rispetto delle procedure interne, è tenuto a favorire la massima soddisfazione del cliente, fornendo, tra l'altro, informazioni esaurienti ed accurate sui prodotti e i servizi loro forniti, in modo da favorire scelte consapevoli.

Omaggi o atti di ospitalità sono permessi solo quando siano tali, per natura e valore, da non poter essere interpretabili come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore. Per gli omaggi ricevuti dai dipendenti di Apicoltura Casentinese S.r.l. si fa presente che il valore massimo accettabile è fissato in € 150,00 come previsto dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici DPR n. 62 dell'aprile 2013. In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità devono essere comunicati e sottoposti alla decisione del superiore.

Nel caso il superiore ravvisi dubbi nell'omaggio/atto di cortesia provvede ad inviare una comunicazione entro 10 giorni all'OdV.

La Società agisce nella trattazione dei dati personali ed economici nel pieno rispetto della privacy dei propri clienti.

Rapporti con i dipendenti

Le risorse umane sono considerate elemento indispensabile per l'esistenza e lo sviluppo di Apicoltura Casentinese S.r.l.

Affinché le capacità e le competenze di ciascun dipendente possano essere valorizzate e ciascun dipendente possa esprimere il proprio potenziale, le funzioni aziendali competenti devono: applicare criteri di merito e di competenza professionale nell'adottare qualsiasi decisione nei confronti dei dipendenti; selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti senza discriminazione alcuna facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo, indipendentemente dal sesso, dall'età, nazionalità, religione, etnia; garantire a ciascun dipendente eguali opportunità con riferimento a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro con la Società.

I dipendenti devono essere a conoscenza del Codice Etico e dei comportamenti da esso prescritti; a tal fine la Società si impegna a porre in essere programmi di sensibilizzazione continua delle problematiche relative ai contenuti del Codice.

Rapporti con i fornitori e collaboratori

Nei confronti dei fornitori di beni e servizi e dei collaboratori, ogni destinatario del Codice etico, in base alla propria autorità, deve:

- rispettare, oltre alla normativa vigente, le buone prassi adottate per la selezione e gestione dei fornitori;
- inserire, salvo casi particolari motivati, nei contratti di fornitura/collaborazione esterna l'impegno al rispetto del Modello Organizzativo 231 adottato dalla Società, inviando incluso il Codice Etico;
- adottare opportune iniziative in caso di mancato adempimento da parte di terzi all'obbligo di conformarsi al Codice.

Omaggi o atti di ospitalità sono permessi solo quando siano tali, per natura e valore, da non poter essere interpretabili come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore. Per gli omaggi ricevuti dai dipendenti di Apicoltura Casentinese srl si fa presente che il valore massimo accettabile è fissato in €150,00 come previsto dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici DPR n. 62 dell'aprile 2013. In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità devono essere comunicati al superiore.

Nel caso il superiore ravvisi dubbi nell'omaggio/atto di cortesia provvede ad inviare una comunicazione entro 10 giorni all'OdV.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Tutti i rapporti che coinvolgono le funzioni aziendali e la Pubblica Amministrazione devono essere uniformati a principi di diligenza, trasparenza ed onestà.

I collaboratori di Apicoltura Casentinese S.r.l. devono tenere un comportamento ispirato alla massima correttezza ed integrità nei rapporti con i dipendenti e rappresentanti di enti pubblici, forze politiche e sindacali.

I soci, i dipendenti ed i collaboratori di Apicoltura Casentinese S.r.l. devono tenere un comportamento estremamente collaborativo con gli organi ispettivi.

È proibito offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore effettuato allo scopo di ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

Tutela della concorrenza

È di fondamentale importanza che il mercato sia basato su una corretta concorrenza; la Società e i suoi collaboratori sono perciò impegnati alla massima osservanza delle leggi in materia di tutela della concorrenza e del mercato e a collaborare con le Autorità regolatrici del mercato.

Il personale e coloro che operano per conto della Società non possono essere coinvolti in iniziative o in contatti con concorrenti (accordi sui prezzi, suddivisione di mercati, accordi di collegamento, ecc.) che possono prefigurare violazione delle norme a tutela della concorrenza nel mercato.

Apicoltura Casentinese srl riconosce nella concorrenza corretta e leale un forte stimolo di crescita e miglioramento e garantisce l'assoluta trasparenza dei propri rapporti commerciali.

4. AMBIENTE E TERRITORIO

4.1. L'impatto ambientale

L'adozione di pratiche responsabili concorre ad aumentare la reputazione della Società come attore corretto di mercato e a rendere possibili recuperi di efficienza aziendale attraverso la promozione di comportamenti eco-compatibili che influiscono sulle aspettative degli stakeholder.

Apicoltura Casentinese S.r.l. crede nell'importanza della protezione e della salvaguardia dell'ambiente, considerando il rispetto dell'ecosistema una garanzia dello sviluppo della Società e del mondo che la circonda.

La Società ritiene doveroso adottare una politica ambientale le cui fondamenta sono costituite dalle seguenti regole:

- assicurare il puntuale rispetto di tutte le norme nazionali e locali vigenti che regolano la salvaguardia ambientale;
- diffondere la politica ambientale a tutti i livelli dell'organizzazione, dai soci, ai dirigenti, ai dipendenti fino ai collaboratori e fornitori, al fine di permetterne la conoscenza, la comprensione, la divulgazione e la sua applicazione quotidiana;
- stabilire, attuare e mantenere la politica ambientale e creare una cultura aziendale coerente con essa;
- prevenire, controllare e ridurre gli impatti ambientali che risultano dall'attività svolta, con particolare attenzione agli aspetti più delicati, finalizzati ad una effettiva riduzione specifica dei consumi (acqua ed energia) ed al mantenimento di un elevato frazionamento merceologico dei rifiuti;
- promuovere l'approccio per processi e la consapevolezza del pensiero basato sul rischio;
- impegnare le risorse disponibili, secondo criteri di sviluppo sostenibile, affinché le nuove progettazioni di prodotto e tecnologie comportino un significativo abbattimento dei costi sostenuti, finalizzato alla riduzione dell'impatto ambientale.

Ogni dipendente e collaboratore della Società deve essere messo a conoscenza delle misure intraprese dalla Società a tutela dell'ambiente.

A tale scopo vengono effettuati controlli sistematici sulle attrezzature (in particolare sui computer), per verificarne la loro funzionalità e conformità alla legge. Nel Modello organizzativo 231, vengono individuate, inoltre, delle regole di condotta che devono essere rispettate da tutti i dipendenti per evitare la commissione di reati ambientali, dai quali potrebbe scaturire una responsabilità a carico della Società. Nel caso si riscontrassero irregolarità, tutti i dipendenti sono tenuti a darne tempestiva comunicazione alla Direzione e, in caso di mancato adempimento, all'Organismo di Vigilanza.

5. SICUREZZA SUL LAVORO

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 contiene una disciplina tesa alla responsabilizzazione delle imprese anche in merito ai danni subiti dai dipendenti in sede lavorativa. In tema di incidenti sul lavoro la prevenzione assume, quindi, grande rilevanza. Scopo primario di Apicoltura Casentinese S.r.l., quindi, è quello di tutelare i lavoratori prevenendo ogni tipo di illecito che provochi incidenti anche gravi, perfino mortali, all'interno dell'Azienda. Oltre all'adozione del Modello organizzativo viene, quindi, assicurata l'applicazione concreta di tutte le misure in esso previste, il suo mantenimento nel tempo ed il continuo adeguamento dello stesso.

Apicoltura Casentinese S.r.l., quindi, si impegna ad adottare un altissimo livello di sicurezza per evitare conseguenze gravi per le condotte dei singoli, ponendo in essere una serie di misure applicative volte a prevenire gli incidenti sul lavoro.

Apicoltura Casentinese S.r.l. riconosce grande importanza al tema della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, consapevole e attenta all'impatto sulla vita dei lavoratori e sulla Società che possono avere gli infortuni e le malattie professionali. Per questo considera la gestione della sicurezza e salute sul lavoro ed i relativi risultati parte integrante della propria attività. Nell'affermazione che la responsabilità di tale gestione riguarda l'intera organizzazione aziendale dal CdA sino al singolo dipendente, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze, la Società si obbliga a diffondere e consolidare tra tutti i propri dipendenti, soci e collaboratori una cultura della sicurezza. Mettendo a disposizione risorse umane, strumentali ed economiche, indirizzando a tali scopi la progettazione, la conduzione e la manutenzione delle attrezzature, macchine ed impianti. Con l'organizzazione del lavoro, Apicoltura Casentinese S.r.l. si impegna a garantire:

- l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori;
- condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia;
- la prevenzione di incidenti, infortuni e malattie professionali.

Persegue questi scopi attraverso:

- la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e nella progettazione e sistemazione dei luoghi di lavoro;
- una formazione continua dei lavoratori, mirata alla mansione svolta, adeguate istruzioni e la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in merito agli aspetti della sicurezza e salute sul luogo di lavoro;
- la diffusione all'interno dell'azienda della politica e degli obiettivi di sicurezza e salute sul luogo di lavoro ed i relativi programmi di attuazione;
- la promozione della cooperazione tra le varie risorse aziendali, la collaborazione con le risorse esterne preposte e la sensibilizzazione dei fornitori ad essere anche essi partecipi del processo di prevenzione.

6. VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E DISPOSIZIONI SANZIONATORIE

L'accettazione e la condivisione di quanto indicato nel presente Codice Etico, sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali del personale di Apicoltura Casentinese S.r.l., ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile (Diligenza del prestatore di lavoro: *“Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.”*).

La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/70 art. 7), con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivante.

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico compromette il rapporto fiduciario tra Apicoltura Casentinese S.r.l. ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, soci, fornitori, e sarà perseguita incisivamente e immediatamente attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale nei casi in cui costituiscano reato.

7. UTILIZZO DI SISTEMI INFORMATICI

L'utilizzo di strumenti informatici nell'esercizio delle mansioni lavorative affidate dalla Società è soggetto alle condizioni previste dai contratti di licenza e dalle norme giuridiche in vigore nonché dei principi espressi in questo Codice.

È pertanto fatto espresso divieto al personale di Apicoltura Casentinese S.r.l. di installare e utilizzare software al di fuori di quelli preventivamente autorizzati dal referente informatico.

È inoltre fatto espresso divieto a tutto il personale di Apicoltura Casentinese S.r.l. di utilizzare i sistemi informatici della Società per motivi non connessi alle attività lavorative.

8. RELAZIONI CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Apicoltura Casentinese S.r.l. ha la responsabilità di trattare con l'Organismo di Vigilanza in modo chiaro e collaborativo, nonché di avvertire tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di qualunque fatto che riguardi i suoi dipendenti, i collaboratori o la Società stessa, di cui ritiene debbano essere al corrente.

Apicoltura Casentinese S.r.l. si fa carico di comunicare, a tutti i dipendenti e collaboratori, i nominativi dei membri dell'Organismo di Vigilanza, e le modalità per eventuali contatti.

Di seguito gli obblighi in termini di relazioni con l'Organismo di Vigilanza che la Società assume:

- sapere quali sono i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- essere al corrente delle aspettative e delle disposizioni dell'Organismo di Vigilanza in ciascuna area d'attività;
- rispondere in modo pronto ed efficace alle richieste di informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza che non rientrano nell'ordinaria amministrazione;
- verificare l'applicazione e il rispetto del codice etico;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del codice etico;

- ricevere, analizzare e valutare le segnalazioni di violazione delle regole di condotta;
- proporre modifiche e integrazioni da apportare al codice etico stesso.

Qualsiasi dipendente che venga a conoscenza di comportamenti non in linea con le norme di condotta contenute nel presente **Codice Etico** o di circostanze che possano comportare una violazione delle stesse deve darne pronta comunicazione al proprio superiore gerarchico, o a chi è altrimenti individuato come referente, che valuterà se riferire l'accaduto all'organo di Vigilanza. Qualora, per ragioni di opportunità o per giustificato motivo, non fosse consigliabile un riferimento diretto al superiore gerarchico dovrà essere il dipendente stesso a valutare l'opportunità di una segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni pervenute saranno oggetto di immediata indagine e verranno trattate con il massimo riserbo. L'OdV deve garantire ai dipendenti che hanno comunicato il comportamento non conforme ogni forma di protezione e tutela da pressioni, ingerenze, ritorsioni e qualsiasi forma di discriminazione. Omettere la rivelazione di tali situazioni costituisce una violazione al presente **Codice Etico**.

Gli stakeholder possono segnalare per iscritto e in forma non anonima ogni violazione o sospetto di violazione del **Codice Etico** all'OdV, che provvederà ad un'analisi della segnalazione ascoltandone eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

I dipendenti, i dirigenti, gli amministratori ed i sindaci coinvolti nella violazione del **Codice Etico** sono soggetti ad azione disciplinare conformemente alle leggi, alle procedure aziendali e ai regolamenti previsti dalla normativa generale nel nostro ordinamento giuridico e in ottemperanza con le previsioni indicate nel Contratto Collettivo di Lavoro.

Le competenti funzioni aziendali definiscono i provvedimenti sanzionatori, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza.

In particolare, in caso di violazioni accertate da parte dei dipendenti la definizione della sanzione da applicare nel rispetto del Sistema disciplinare, spetta al legale rappresentante. Nel caso di violazioni da parte di Dirigenti ed Amministratori spetta invece al Consiglio di Amministrazione. Ogni dipendente è tenuto a cooperare e a conformarsi a pieno allo spirito e alle indicazioni contenute nel presente **Codice Etico**. In particolare, chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del presente Codice e/o alle procedure operative che compongono il Modello o di altri eventi suscettibili di alternarne la portata e l'efficacia, è tenuto a segnalarle prontamente all'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta e dovranno essere raccolte ed archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza.

9. ADOZIONE E DIFFUSIONE

Il Codice Etico ed i suoi eventuali futuri aggiornamenti vengono definiti ed approvati dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Apicoltura Casentinese S.r.l. informa le parti interessate (dipendenti, collaboratori, fornitori, partners commerciali) dell'avvenuta approvazione del modello e le invita a prenderne visione sul sito www.apiculturacasentinese.com, nonché a sottoscrivere la clausola di assoggettamento a terzi, redatta in apposito formato, distintamente per dipendenti ed altri soggetti, che fa parte integrante e sostanziale del presente Modello.

L'adeguamento alla disciplina sul Whistleblowing, Legge 179/2017 e D.lgs. 24/2023

La legge n. 179 del 30 novembre 2017, recante le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o

privato", entrata in vigore a partire dal 20 dicembre 2017, si inserisce nell'ambito della normativa in materia di contrasto alla corruzione, disciplinandone un aspetto di fondamentale importanza: la tutela del soggetto che effettua la segnalazione di un illecito (definito, con terminologia anglosassone ormai entrata nell'uso comune, whistleblower). Essa, è stata in parte abrogata e modificata con il D.lgs. n. 24 del 10 Marzo 2023, il quale recepisce nell'ordinamento italiano la Direttiva UE n. 2019/1937, riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea" – c.d. Whistleblowing, decretandone la sua obbligatorietà.

Infine, l'art. 6, D.lgs. 231/2001, modificato nel comma 2 bis, dal citato D.lgs. 24/2023, inquadra nell'ambito del Modello organizzativo 231 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni, rafforzando l'obbligo di riservatezza circa l'identità del soggetto segnalante e la diffusione del contenuto delle segnalazioni.

La disciplina normativa, pertanto, garantisce la protezione del dipendente segnalante da possibili discriminazioni e ritorsioni.

La possibilità per il dipendente, o altro soggetto interessato, di procedere alla segnalazione di irregolarità nello svolgimento delle attività aziendali rappresenta un approdo fondamentale ai fini di un efficace contrasto dei fenomeni corruttivi, in quanto colui che opera all'interno dell'Azienda, o collabora in maniera continuativa, ha maggiori opportunità di venire a conoscenza di condotte illecite.

Tuttavia, in assenza di una tutela adeguata, il segnalante potrebbe trovarsi esposto a ritorsioni da parte del datore di lavoro o del soggetto cui la segnalazione si riferisce, specie se in posizione di superiorità gerarchica.

La normativa vigente rafforza pertanto la tutela nei confronti del whistleblower, prevedendo:

- l'espressa nullità di ogni misura ritorsiva o discriminatoria che sia riconducibile all'avvenuta segnalazione;
- l'applicazione di sanzioni specifiche per quei soggetti che, venuti a conoscenza della segnalazione, violano la riservatezza del suo contenuto, comunicando o diffondendo elementi ad esso riconducibili.

In conformità con la sopracitata normativa in materia di Whistleblowing **Apicoltura Casentinese S.r.l.** si prefigge l'intento di contribuire all'emersione di eventuali fenomeni corruttivi e/o di mala gestio, incentivandone la denuncia.

L'obbligo di assicurare le garanzie descritte attraverso l'implementazione, anche di adeguati canali di comunicazione nonché la previsione di adeguati sistemi sanzionatori ricade sulla Società la quale, a tal fine, si è dotata di un'apposita procedura di "Gestione delle segnalazioni".

Con lo stesso intento la Società ha inoltre sottoposto alle dovute integrazioni il Sistema Disciplinare 231.