



CANTINA CENTRO MASSENZATICO

**Codice Etico e di comportamento CANTINA SOCIALE CENTRO DI
MASSENZATICO SOC. COOP.VA AGRICOLA – (Rev.00 del 01/08/2021)**



CANTINA CENTRO MASSENZATICO

Società cooperativa agricola

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO AZIENDALE



Codice Etico e di comportamento e di comportamento – Modello ex D.Lgs 231/2001 (Rev.00 del 01/08/2021)

SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	4
STORIA DELLA COOPERATIVA E ATTIVITÀ SVOLTA.....	5
DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO.....	5
STRUTTURA DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO.....	6
PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA ETICA.....	7
1. RISPETTO DI NORME E REGOLAMENTI VIGENTI.....	7
2. ONESTÀ.....	8
3. TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE.....	8
4. TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ AZIENDALE.....	8
6. RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI.....	9
7. CORRETTEZZA NELLA GESTIONE SOCIETARIA E NELL'UTILIZZO DELLE RISORSE.....	9
8. GESTIONE DEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	10
9. VALORE DELLE RISORSE UMANE E RISPETTO DELLA PERSONA.....	10
10. TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI.....	11
11. RISPETTO DELL'AMBIENTE.....	11
CRITERI DI CONDOTTA.....	12
1. CRITERI DI CONDOTTA AMMINISTRATIVA.....	12
1.1. <i>Tracciabilità delle operazioni</i>	12
1.2 <i>Trasparenza contabile e finanziaria</i>	12
1.3 <i>Diritto di accesso</i>	14
1.4 <i>Controllo interno</i>	14
1.5 <i>Rapporti con i soci</i>	15
2. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	15
2.1 <i>Rapporti con la Pubblica amministrazione, pubblici dipendenti, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio</i>	15
2.2 <i>Gestione dei contratti pubblici e gare di appalto</i>	16
3 CRITERI DI CONDOTTA CON IL PERSONALE ED I COLLABORATORI.....	17
3.1 <i>Tutela della dignità</i>	17
3.2 <i>Selezione e assunzione del personale</i>	17
3.3 <i>Gestione del rapporto</i>	17
3.4 <i>Salute e Sicurezza sul lavoro</i>	18
3.5 <i>Gestione delle informazioni e privacy</i>	19
3.6 <i>DOVERI DELLE RISORSE UMANE: Rispetto delle norme contenute nel Codice Etico e di comportamento</i>	19
3.7 <i>DOVERI DELLE RISORSE UMANE: Conflitti di interesse</i>	20
3.8 <i>DOVERI DELLE RISORSE UMANE: Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della Cooperativa</i>	20
3.9 <i>DOVERI DELLE RISORSE UMANE: Doni o altre utilità</i>	20
4. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I SOCI.....	21
5. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA COLLETTIVITÀ.....	21
5.1 <i>Trasparenza e chiarezza delle informazioni fornite</i>	22



CANTINA CENTRO MASSENZATICO

Codice Etico e di comportamento – Modello ex D.Lgs 231/2001 (Rev.00 del 01/08/2021)

6. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I FORNITORI	22
7. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE, SOCIALI E SINDACALI	23
8. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I MASS MEDIA E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI.....	23
SISTEMA DI CONTROLLO E DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	24
1. IL CONTROLLO INTERNO	24
2. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	24
3. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	25
4. SEGNALAZIONE DEI PORTATORI D’INTERESSI E “WHISTLEBLOWING”	25
5. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	26
6. LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO	27



Codice Etico e di comportamento e di comportamento – Modello ex D.Lgs 231/2001 (Rev.00 del 01/08/2021)

INTRODUZIONE

LA CANTINA SOCIALE CENTRO DI MASSENZATICO - SOCIETÀ COOPERATIVA AGRICOLA, (di seguito solo CANTINA CENTRO MASSENZATICO), conforma la conduzione delle proprie attività al rispetto dei principi e delle norme di comportamento espressi nel presente Codice Etico e di comportamento e nella normativa nazionale ed internazionale in vigore.

Il Codice Etico e di comportamento è una carta dei principi etici e sociali propri di CANTINA CENTRO MASSENZATICO, a cui tutti i destinatari, ossia soci, amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori, e tutti coloro che operano con la Cooperativa, si devono attenere.

Nell'ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico e di comportamento 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 nel 2010, nonché alle Linee Guida in merito approvate da Confindustria nel 2014), uno dei presupposti del Modello di organizzazione gestione e controllo (di seguito il "Modello 231/01") e del sistema sanzionatorio ivi previsto.

È compito del Consiglio di Amministrazione approvare il Codice Etico e di comportamento

La verifica dello stato di adeguatezza del Codice Etico e di comportamento rispetto alla sensibilità della Cooperativa, la sua attuazione e la sua applicazione è di competenza dell'Organismo di Vigilanza (OdV) in collaborazione con il Consiglio di Amministrazione e del management aziendale, il quale potrà farsi anche promotore di proposte di integrazione o modifica dei contenuti.

La Cooperativa assume l'impegno di organizzare il complesso delle proprie attività in modo che i propri soci, amministratori, dipendenti, collaboratori, e fornitori non commettano reati o illeciti che contrastino con l'interesse pubblico e gettino discredito sull'immagine e la credibilità della Cooperativa stessa.

Dovranno essere adottate tutte le misure organizzative e gestionali necessarie a prevenire il compimento dei reati.



CANTINA CENTRO MASSENZATICO

Codice Etico e di comportamento – Modello ex D.Lgs 231/2001 (Rev.00 del 01/08/2021)

STORIA DELLA COOPERATIVA E ATTIVITÀ SVOLTA

La Cantina Sociale Centro di Massenzatico è una Società Cooperativa costituita il 12 Agosto 1938 ad opera di 32 produttori, la struttura aderisce all'Unione Cooperative e può contare oggi su 133 viticoltori associati.

L'Azienda si occupa dell'intero ciclo produttivo a partire da un controllo attento del lavoro in vigna che prosegue con la selezione e la vinificazione delle uve conferite dai soci fino a terminare con la commercializzazione diretta dei prodotti ottenuti dalle stesse.

Il continuo aggiornamento tecnologico delle strutture produttive, l'alta professionalità del suo staff direttivo e di cantina ha mantenuto elevato lo standard qualitativo sia dell'imbottigliato che dei vari prodotti sfusi nei quali questa azienda si è negli anni specializzata.

La qualità per la Cantina Sociale del "Centro" di Massenzatico è il risultato di scrupolosi ed attenti controlli dei passaggi produttivi uniti ad una rigorosa e severa consapevolezza degli obiettivi prescelti, volti sempre a soddisfare le richieste di una clientela altrettanto aggiornata ed esigente.

DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Il presente Codice etico e di comportamento si applica a CANTINA CENTRO MASSENZATICO. I destinatari del Codice etico e di comportamento e dei principi/norme comportamentali in esso contenuti sono tutti gli amministratori, i soci, i sindaci, i dirigenti, i dipendenti e tutti coloro che operano con la Cooperativa sulla base di un rapporto contrattuale, anche temporaneo, senza alcuna eccezione, nonché tutti coloro che, pur esterni alla Cooperativa, operino, direttamente o indirettamente, per la stessa(es., procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori e partner commerciali).

Tutti i Destinatari sono, pertanto, tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare rispettare i principi e le disposizioni del presente Codice etico e di comportamento. In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse della Cooperativa giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quanto disposto nel presente documento.



Codice Etico e di comportamento e di comportamento – Modello ex D.Lgs 231/2001 (Rev.00 del 01/08/2021)

Il Codice etico e di comportamento ha validità sia in Italia che all'estero, pur in considerazione della diversità culturale, sociale, economica e normativa dei vari Paesi in cui operano o dovesse operare la Cooperativa.

A fronte di ciò, la Cooperativa promuove la più ampia diffusione del Codice presso tutti i soggetti interessati, la corretta interpretazione dei suoi contenuti, e fornisce gli strumenti più adeguati a favorirne l'applicazione.

Per ottenere una massima diffusione del Codice a tutti gli operatori aziendali, esso è consegnato all'atto dell'assunzione ovvero inviato tramite e-mail, e disponibile per la consultazione in copia cartacea presso la sede sociale.

STRUTTURA DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Il presente Codice Etico e di comportamento è costituito:

- dai *principi etici generali*, che definiscono i valori di riferimento a cui si ispira la CANTINA CENTRO MASSENZATICO.
- 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 e di comportamento, nonché i meccanismi sanzionatori applicati in caso di violazione.



PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA ETICA

1. RISPETTO DI NORME E REGOLAMENTI VIGENTI

La Cooperativa considera il rispetto della “legge” come requisito imprescindibile delle proprie attività. A tal proposito esige dai propri soci, amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori, e da chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto di tutte le norme vigenti relative alla legislazione nazionale, comunitaria e internazionale, delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la Cooperativa opera. Stesso obbligo di rispetto riguarda i principi di natura etica e deontologica, gli atti amministrativi degli enti territoriali, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, ed il presente Codice Etico e di comportamento.

Le principali norme di riferimento per CANTINA CENTRO MASSENZATICO, per i dipendenti dello stesso e per i lavoratori somministrati sono:

- Decreto Legislativo 231/2001;
- Norme in materia di igiene e sicurezza alimentare e correlate;
- Decreto Legislativo 81/2008 e ss.mm. (Sicurezza sul lavoro);
- Decreto Legislativo 152/2006 e ss.mm. (TU Ambiente);
- Decreto Legislativo 196/2003 e Reg. UE 2016/679 (Tutela Privacy);
- Decreto Legislativo 231/2007 (Disciplina antiriciclaggio e lotta al finanziamento del terrorismo);
- Decreto Legislativo n. 74/2000 e ss.mm. (Disciplina in materia di reati tributari);
- Decreto Legislativo n. 14/2019 (Codice della crisi di impresa e dell’insolvenza);
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza, c.d. “Whistleblowing”);
- Norme relative agli adempimenti generali in materia di lavoro;
- Principi contabili nazionali e internazionali;
- Principi di buona gestione societaria;
- Principi nazionali ed europei in materia di concorrenza leale;
- Statuto di CANTINA CENTRO DI MASSENZATICO;
- Regolamenti aziendali;



Codice Etico e di comportamento e di comportamento – Modello ex D.Lgs 231/2001 (Rev.00 del 01/08/2021)

- Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili.

2. ONESTÀ

Per la Cooperativa l'onestà rappresenta un principio fondamentale alla base di tutte le attività, per le iniziative, i rendiconti, le comunicazioni e costituisce elemento essenziale della propria gestione. I rapporti con i portatori d'interesse sono improntati a criteri e comportamenti di imparzialità, correttezza, collaborazione, lealtà e rispetto reciproco. Per questo motivo è rifiutata qualsiasi forma di beneficio o regalo, ricevuto od offerto, che possa essere inteso come strumento volto ad influire sulla indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte.

3. TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE

La Cooperativa 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.

La Cooperativa favorisce un flusso di informazioni continuo, puntuale, completo, veritiero e comprensibile fra gli organi sociali, le diverse aree aziendali, la Direzione, le varie figure apicali, l'Organo di Vigilanza, e, ove necessario, verso le Pubbliche Autorità.

4. TRASPARENZA DELLA CONTABILITA' AZIENDALE

La Cooperativa promuove la massima trasparenza, affidabilità e integrità delle informazioni inerenti alla contabilità aziendale. Il presente Codice prevede che ogni operazione e transazione sia correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Tutte le azioni ed operazioni della Cooperativa prevedono una registrazione adeguata e la possibilità di verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione è richiesto un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa. La Cooperativa impegna a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che i portatori d'interesse siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze che ne possono derivare, in merito alle relazioni con la Cooperativa stessa.



5. ADEMPIMENTI TRIBUTARI

La Cooperativa si impegna ad effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente e a collaborare, ove previsto, con l'Amministrazione finanziaria. Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale della Cooperativa.

6. RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

La Cooperativa 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 informazione e altro materiale di cui i destinatari del presente Codice Etico e di comportamento vengono a conoscenza o in possesso, in relazione al proprio rapporto di lavoro professionale, sono strettamente riservati. Particolare rilevanza assumono, tra le informazioni riservate, quelle relative agli utenti.

A tal fine, la Cooperativa garantisce la riservatezza nel trattamento dei dati, dotandosi di adeguate misure organizzative. Tutte le informazioni a disposizione della Cooperativa vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della tutela dei dati personali dei soggetti interessati alla luce del D. Lgs. 196/2003 e del Reg. UE 679/2016 (GDPR). La Cooperativa garantisce quotidianamente la tutela, l'integrità e la riservatezza dei dati personali gestiti mettendo in atto misure tecniche e organizzative ritenute idonee, ai sensi dell'art. 32, GDPR, alla prevenzione di episodi di danneggiamento, perdita e/o distruzione dei dati personali.

7. CORRETTEZZA NELLA GESTIONE SOCIETARIA E NELL'UTILIZZO DELLE RISORSE

La Cooperativa persegue l'oggetto sociale nel rispetto della legge, dello Statuto e dei regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei propri soci, la propria funzione mutualistica, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio rispettando i criteri di efficienza, efficacia ed economicità dei servizi.

Ogni socio, amministratore, dipendente, collaboratore, fornitore, è tenuto ad operare con la dovuta cura e diligenza per tutelare i beni di proprietà della Cooperativa, è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed è tenuto ad utilizzare le dotazioni della Cooperativa solo per l'espletamento delle mansioni lavorative cui è preposto.



Codice Etico e di comportamento e di comportamento – Modello ex D.Lgs 231/2001 (Rev.00 del 01/08/2021)

8. GESTIONE DEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.

Le relazioni con la Pubblica Amministrazione, le Autorità Pubbliche di Vigilanza, le istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali, nonché nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, devono svolgersi nel rispetto della normativa vigente e dei principi definiti nel presente Codice Etico e di comportamento, sulla base dei criteri generali di correttezza, lealtà e collaborazione.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, la Cooperativa, e per conto della stessa ogni socio, amministratore, dipendente, collaboratore, fornitore, non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata, al fine di ottenere il compimento di atti conformi o contrari ai doveri di ufficio.

La gestione di trattative, l'assunzione di impegni e l'esecuzione di rapporti con le istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e/o autorizzate.

Inoltre, la documentazione che riassume le modalità attraverso le quali la Cooperativa entra in contatto con le istituzioni pubbliche deve essere adeguatamente raccolta e archiviata.

9. VALORE DELLE RISORSE UMANE E RISPETTO DELLA PERSONA

La Cooperativa riconosce la centralità delle "risorse umane" 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. La Cooperativa assicura in ogni ambito della propria attività la tutela dei diritti inviolabili della persona umana, ne promuove il rispetto dell'integrità fisica e morale, previene e rimuove qualsiasi forma di discriminazione, violenza, abuso o coercizione. La Cooperativa non ammette discriminazioni nei confronti di alcun individuo per colore della pelle, età, paese d'origine, credo religioso, sesso, orientamento sessuale, identità sessuale, espressione individuale, opinioni politiche, condizione di invalidità o qualsiasi altra categoria protetta dalla legge o su qualsiasi altro fattore.

CANTINA CENTRO MASSENZATICO opera inoltre con imparzialità, evitando in ogni circostanza trattamenti di favore. Nella gestione dei rapporti gerarchici e disciplinari l'autorità è esercitata con equità, evitando ogni abuso che possa ledere la dignità e la professionalità della persona.



CANTINA CENTRO MASSENZATICO

Codice Etico e di comportamento – Modello ex D.Lgs 231/2001 (Rev.00 del 01/08/2021)

10. TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

Nello svolgimento della propria attività, CANTINA CENTRO MASSENZATICO opera nel rispetto del D.lgs. n. 81/2008 e delle normative in materia di sicurezza dei locali, sia per quanto riguarda gli ambienti di lavoro, che rispetto ai luoghi aperti al pubblico.

La Cooperativa adotta tutte le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'allestimento di un'organizzazione e delle risorse necessarie.

11. RISPETTO DELL'AMBIENTE

La Cooperativa si impegna a monitorare e ove, nel caso, minimizzare gli effetti potenzialmente nocivi delle attività svolte sull'ambiente, conformemente alle direttive nazionali e regionali in materia. Inoltre, CANTINA CENTRO MASSENZATICO si impegna al pieno rispetto della normativa cogente in materia ambientale, attuando le misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale dei propri processi aziendali.



Codice Etico e di comportamento e di comportamento – Modello ex D.Lgs 231/2001 (Rev.00 del 01/08/2021)

CRITERI DI CONDOTTA

1. CRITERI DI CONDOTTA AMMINISTRATIVA

1.1. Tracciabilità delle operazioni

Tutte le azioni e le operazioni della Cooperativa devono essere correttamente registrate e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento in modo tale da garantirne l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione.

CANTINA CENTRO MASSENZATICO provvede pertanto all'adozione di un adeguato e rigoroso sistema di archiviazione dei documenti che rispetti i requisiti di veridicità, accessibilità e completezza. Inoltre, la tracciabilità della documentazione rappresenta un requisito di base per evitare di incorrere nelle sanzioni previste per la commissione dei reati tributari, e deve essere pertanto assicurata da tutto il personale, compresi eventuali professionisti esterni.

I Destinatari del Codice Etico e di Comportamento sono tenuti altresì a conservare e a rendere disponibile, per ogni operazione o transazione effettuata, adeguata documentazione di supporto al fine di consentirne:

- l'accurata registrazione contabile;
- l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti;
- l'agevole ricostruzione formale e cronologica;
- la verifica del processo di decisione, autorizzazione e realizzazione, in termini di legittimità, coerenza e congruità, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità.

I Destinatari che vengano a conoscenza di casi di omissione, falsificazione o trascuratezza nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio superiore/referente aziendale. La Cooperativa promuove l'avvio di programmi di formazione e di aggiornamento al fine di rendere edotti i Destinatari in ordine alle regole (norme di legge o di regolamento, prescrizioni interne, disposizioni delle associazioni di categoria) che presiedono alla formazione e alla gestione della documentazione contabile.

1.2 Trasparenza contabile e finanziaria

CANTINA CENTRO MASSENZATICO agisce nel pieno rispetto dei principi previsti dalla



normativa vigente sui dati contabili delle società, con particolare riguardo alla trasparenza, alla completezza e alla veridicità delle informazioni contenute nei registri contabili.

Gli Amministratori e i Dirigenti sono responsabili del rispetto dei suddetti principi.

Gli Amministratori e tutti i soggetti coinvolti nelle attività di formazione del bilancio sono tenuti al rispetto delle norme, anche regolamentari, inerenti la veridicità e la chiarezza dei dati e delle valutazioni.

Le suddette figure sono tenute, inoltre, a prestare la massima e pronta collaborazione a tutti gli organismi di controllo che dovessero richiedere informazioni e documentazione circa l'amministrazione della Cooperativa.

Per ogni operazione deve essere conservata un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità, la ricostruzione accurata dell'operazione, consentendo così di ridurre la probabilità di errori interpretativi.

CANTINA CENTRO MASSENZATICO condanna qualsiasi forma di riciclaggio o autoriciclaggio e/o condotta tesa a ostacolare l'identificazione di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita e si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio. È vietato ricevere, acquistare, occultare, reinvestire denaro o cose provenienti da attività delittuose, ovvero compiere su di essi operazioni tese ad ostacolarne l'identificazione. La Cooperativa si impegna a non utilizzare in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto.

Tutto il personale coinvolto nelle attività di formazione del bilancio o di altri documenti simili deve comportarsi correttamente, prestare la massima collaborazione, garantire la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite, l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni, segnalare i conflitti di interesse e non deve in alcun modo commettere o concorrere con altri a commettere violazioni penali della normativa tributaria (art. 25-quinquiesdecies D.lgs. n. 231/ 2001).

Gli Amministratori ed i loro collaboratori:

- nella redazione del bilancio, di comunicazioni al mercato o di altri documenti simili devono rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria con verità, chiarezza e completezza;
- devono rispettare puntualmente le richieste di informazioni da parte del Collegio sindacale e facilitare in ogni modo lo svolgimento delle attività di



Codice Etico e di comportamento e di comportamento – Modello ex D.Lgs 231/2001 (Rev.00 del 01/08/2021)

controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alla società di revisione;

- presentare all'Assemblea atti e documenti completi e corrispondenti alle registrazioni contabili anche avvalendosi del supporto di un centro servizi esterno;
- fornire agli organi di vigilanza informazioni corrette e complete sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria;
- monitorare l'evoluzione del piano normativo di riferimento, effettuato anche con il supporto di consulenti esterni, al fine di garantire l'adeguamento alle nuove leggi in materia fiscale;
- effettuare controlli volti ad assicurare l'accuratezza e la completezza delle informazioni utilizzate per il calcolo delle imposte anche avvalendosi del supporto di un centro servizi esterno;
- monitorare costantemente gli adempimenti di legge, al fine di evitare ritardi e imprecisioni nella presentazione di dichiarazioni e/o documenti fiscali;
- controllare la completezza e l'accuratezza delle imposte pagate e i crediti maturati nei confronti dell'erario anche avvalendosi del supporto di un centro servizi esterno.

Le suddette disposizioni devono essere rispettate anche per evitare di incorrere nelle sanzioni previste per la commissione dei reati tributari.

1.3 Diritto di accesso

Al fine di assicurare la massima trasparenza di ogni procedimento aziendale, deve essere garantito l'accesso ai documenti amministrativi a chiunque ne abbia diritto secondo le modalità previste ai sensi della vigente normativa in materia.

1.4 Controllo interno

La Cooperativa diffonde a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. 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 Cooperativa e la salute/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.



La Cooperativa adotta un sistema di controllo interno attraverso il proprio organo di controllo opportunamente nominato. Attiene al Consiglio di Amministrazione, pertanto, la primaria responsabilità di realizzare, mantenere e monitorare il corretto funzionamento e l'efficacia del sistema di controllo interno. Le suddette disposizioni devono essere rispettate anche per evitare di incorrere nelle sanzioni previste per la commissione dei reati tributari.

1.5 Rapporti con i soci.

La Cooperativa crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità e la completezza di informazione e tutela il loro interesse nel rispetto della mutualità che le è propria, ed in conformità alle previsioni dello Statuto sociale.

Il presente Codice Etico e di comportamento è principalmente indirizzato a: verificare che la Cooperativa agisca con la massima correttezza e trasparenza nei confronti dei soci, rispondendo alle loro aspettative legittime; evitare qualsiasi tipo di condotta volta ad influenzare le decisioni dell'Assemblea dei soci; garantire un flusso di informazioni continuo e corretto verso il Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei soci e l'OdV, nonché fra questi stessi organi; favorire i previsti controlli da parte degli organi e delle funzioni competenti; garantire l'attuazione dello scopo sociale nel rispetto dei principi della mutualità e della cooperazione stabiliti dallo Statuto sociale.

2. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

2.1 Rapporti con la Pubblica amministrazione, pubblici dipendenti, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio

I rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partner privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico e di comportamento e nei protocolli interni del Modello 231/01, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

Ogni rapporto con la Pubblica Amministrazione deve essere esclusivamente riconducibile a forme di comunicazione ed interazione volte ad attuare l'oggetto sociale della Cooperativa, a rispondere a richieste e ad atti di sindacato ispettivo, o comunque a rendere nota la posizione e situazione dell'ente.



Codice Etico e di comportamento e di comportamento – Modello ex D.Lgs 231/2001 (Rev.00 del 01/08/2021)

A tal fine la Cooperativa si impegna a:

- operare, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori della Pubblica Amministrazione a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- evitare e condannare comportamenti volti ad ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per mezzo di dichiarazioni, documenti, rendiconti allo scopo alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse, o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di sistemi informatici o telematici.

La Cooperativa proibisce i pagamenti sia diretti sia indiretti - inclusi i pagamenti a chiunque si trovi con la consapevolezza che tale pagamento sarà condiviso con un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio- oltre che le offerte o le promesse di pagare o di dare a qualunque cosa di valore o altra utilità ad un pubblico ufficiale o incarico di pubblico servizio, o ad un terzo identificato dal pubblico ufficiale o incaricati di pubblico servizio, a fini corruttivi.

Qualsiasi socio, amministratore, dipendente, collaboratore, fornitore, che riceva direttamente o indirettamente richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) formulate indebitamente da coloro che operano per conto nel contesto dei rapporti con pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, deve immediatamente riferire all'Organismo di Vigilanza per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti. La mancata segnalazione sarà considerata grave inadempimento agli obblighi di lealtà e correttezza.

2.2 Gestione dei contratti pubblici e gare di appalto

La Cooperativa, nella partecipazione a bandi per finanziamenti pubblici adotta condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà, e legalità verso l'ente pubblico, nazionale o Europeo e gli altri soggetti concorrenti.



3 CRITERI DI CONDOTTA CON IL PERSONALE ED I COLLABORATORI

3.1 Tutela della dignità

La Cooperativa è impegnata nel garantire a tutti la tutela della dignità e di integrità psicofisica nel rispetto dei principi di pari opportunità e tutela della privacy.

3.2 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. Le informazioni richieste in fase di selezione e assunzione sono strettamente collegate alla verifica di aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. Nelle fasi di selezione e assunzione la funzione aziendale preposta, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta comportamenti per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato).

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

Non è inoltre assolutamente tollerato lo sfruttamento dei minori o di altre classi di lavoratori; la conoscenza di violazione di tali principi autorizza la Cooperativa a interrompere qualsiasi relazione commerciale.

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 dalla Cooperativa tramite consegna del Codice Etico e di comportamento.

3.3 Gestione del rapporto

È 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.



Codice Etico e di comportamento e di comportamento – Modello ex D.Lgs 231/2001 (Rev.00 del 01/08/2021)

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.

3.4 Salute e Sicurezza sul lavoro

La Cooperativa 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 progettazione delle postazioni e la scelta delle attrezzature e dei metodi di erogazione dei servizi, con l'obiettivo di regolare l'attività monotona e/o ripetitiva ed altresì ridurre gli effetti 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.



La Cooperativa, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o quando devono essere fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

Tutti i dipendenti, collaboratori, amministratori, soci sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure di salute e sicurezza previste dalle procedure e dai regolamenti interni.

3.5 Gestione delle informazioni e privacy

La privacy dei soci, amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori e qualsiasi portatore di interesse, la riservatezza delle informazioni è tutelata nel rispetto della normativa di riferimento, adottando standard che specificano le informazioni che la Cooperativa richiede e le relative modalità di trattamento e di conservazione.

3.6 DOVERI DELLE RISORSE UMANE: Rispetto delle norme contenute nel Codice Etico e di comportamento

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

Tutti i destinatari hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice Etico e di comportamento;
- 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 di comportamento e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;



Codice Etico e di comportamento e di comportamento – Modello ex D.Lgs 231/2001 (Rev.00 del 01/08/2021)

- 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.

3.7 DOVERI DELLE RISORSE UMANE: Conflitti di interesse

Ogni socio, amministratore, dipendente, collaboratore, fornitore della Cooperativa 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 e di comportamento.

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 al proprio superiore o referente aziendale.

3.8 DOVERI DELLE RISORSE UMANE: Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della Cooperativa

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

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, e socio della Cooperativa deve utilizzare i beni della Cooperativa 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 e di comportamento.

3.9 DOVERI DELLE RISORSE UMANE: 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, donazioni o elargizioni in beneficenza sono gestite dal Consiglio di Amministrazione, o da soggetti espressamente autorizzati.

4. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I SOCI

La Cooperativa 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 cooperative.

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

La Cooperativa 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, la Cooperativa richiede ai propri soci il pieno rispetto delle norme contenute nel presente Codice Etico e di comportamento e nel Modello 231.

La Cooperativa 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.

5. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA COLLETTIVITA'

La Cooperativa 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 temperarne gli interessi.

La Cooperativa ritiene che il dialogo con i portatori di interesse sia di importanza strategica per un corretto sviluppo della propria attività e instaura, ove possibile, un canale stabile di dialogo con le associazioni di rappresentanza dei propri portatori di interesse, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi.



Codice Etico e di comportamento e di comportamento – Modello ex D.Lgs 231/2001 (Rev.00 del 01/08/2021)

5.1 Trasparenza e chiarezza delle informazioni fornite

La Cooperativa si impegna a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale da consentire ai portatori di interesse di prendere decisioni autonome nella consapevolezza delle alternative possibili e delle conseguenze rilevanti. Non devono in alcuna circostanza essere adoperati strumenti di persuasione di qualsiasi natura i cui contenuti siano falsi o ingannevoli.

6. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I FORNITORI

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

CANTINA CENTRO MASSENZATICO persegue la propria missione attraverso l'offerta di servizi di qualità nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza tra imprese.

La Cooperativa è consapevole di tutte le iniziative legislative nazionali ed internazionali tese a reprimere il fenomeno della cosiddetta "corruzione privata".

Tutti i destinatari del presente Codice Etico e di comportamento devono astenersi dal:

- promettere, offrire o concedere, direttamente o tramite un intermediario, un indebito vantaggio di qualsiasi natura ad una persona, per sé o per un terzo, che svolge funzioni direttive o lavorative di qualsiasi tipo per conto di un'entità del settore privato, affinché essa compia o ometta un atto in violazione di un dovere;
- sollecitare o ricevere, direttamente, o tramite un intermediario, un indebito vantaggio di qualsiasi natura, ovvero accettare la promessa di tale vantaggio, per sé o per un terzo, nello svolgimento di funzioni direttive o lavorative di qualsiasi tipo per conto di un'entità del settore privato, per compiere o per omettere un atto, in violazione di un dovere.

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

La condivisione del Codice Etico e di comportamento adottato dalla Cooperativa



rappresenta presupposto necessario per l'instaurazione e il mantenimento del rapporto di fornitura.

È fatto espresso divieto ad ogni socio, amministratore, dipendente, collaboratore, fornitore della Cooperativa di richiedere o pretendere dai fornitori favori, doni o altre utilità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento, ancorché finalizzate ad una ottimizzazione del rapporto con la Cooperativa. Quanto sopra si applica anche ai rapporti con consulenti esterni ed *outsourcers*.

7. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE, SOCIALI E SINDACALI

La Cooperativa, 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.

8. 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 da CANTINA CENTRO MASSENZATICO.

Le comunicazioni verso l'esterno seguono i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e sono volte a favorire la conoscenza delle politiche, delle attività della Cooperativa.



Codice Etico e di comportamento e di comportamento – Modello ex D.Lgs 231/2001 (Rev.00 del 01/08/2021)

SISTEMA DI CONTROLLO E DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

1. IL CONTROLLO INTERNO

È politica della Cooperativa 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 Cooperativa 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 e di comportamento;
- Il rispetto delle strategie e delle politiche della Cooperativa;
- La tutela dei beni della Cooperativa, 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.

2. ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

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

- monitorare l'applicazione del Codice Etico e di comportamento 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 e di



comportamento;

- trasmettere al management aziendale e agli organi amministrativi la richiesta di applicazione di eventuali sanzioni, per violazioni al presente Codice Etico e di comportamento;
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice Etico e di comportamento di significativa rilevanza;
- verificare la fondatezza delle segnalazioni di vigilanza Whistleblowing e assicurare la tutela dei segnalanti nei limiti previsti dalla legge;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico e di comportamento;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico e di comportamento.

Per lo svolgimento delle suddette funzioni l'OdV è autorizzato dal Titolare al trattamento dei dati personali, ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679, e in base a quanto riportato nel "Parere sulla qualificazione soggettiva ai fini privacy degli Organismi di Vigilanza previsti dall'art. 6, D.lgs. dell' 8 giugno 2001, n. 231", pubblicato dal Garante della privacy in data 12.05.2020, secondo il quale i componenti dell'OdV sono autorizzati dal Titolare al trattamento di tutti i dati finalizzato all'assolvimento delle funzioni che sono chiamati a svolgere.

3. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il Codice Etico e di comportamento 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 e di comportamento, la Direzione 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.

4. SEGNALAZIONE DEI PORTATORI D'INTERESSI E "WHISTLEBLOWING"

CANTINA CENTRO MASSENZATICO adotta e promuove un sistema interno di segnalazione di condotte illecite e comportamenti lesivi degli interessi della Cooperativa prevedendo canali dedicati attraverso i quali tutti i portatori di interesse a cui si applica il Codice



Codice Etico e di comportamento e di comportamento – Modello ex D.Lgs 231/2001 (Rev.00 del 01/08/2021)

Etico e di comportamento possono rivolgere le proprie segnalazioni in merito ad eventuali violazioni direttamente all'OdV, che provvede, come da apposita procedura, a:

- verificare la fondatezza della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione;
- tutelare sotto la propria responsabilità l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione per tutta la fase di verifica, fatti salvi gli obblighi di legge.

Il segnalante che in buona fede riconosce condotte illecite, o comunque contrarie al presente codice, è tutelato dalla legge, dall'OdV e da CANTINA CENTRO MASSENZATICO contro atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, se non previo esplicito consenso, e fatti salvi gli obblighi di legge.

5. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

CANTINA CENTRO MASSENZATICO promuove la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice Etico e di comportamento e incoraggia i portatori di interesse a riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza tali violazioni della quale vengano a conoscenza in ragione dei propri rapporti con la Cooperativa, identificando nella procedura di segnalazione di vigilanza "whistleblowing" il canale dedicato ma non esclusivo di comunicazione con l'OdV.

In caso di accertata violazione del Codice Etico e di comportamento, 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. 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 e all'organo di controllo contabile 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, ne dovranno dare adeguata motivazione.



6. LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Aspetto essenziale per l'effettività del presente Codice Etico e di comportamento e del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Cooperativa è la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001 e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Al riguardo l'art. 6, comma 2, lettera e) del D.lgs. 231/2001 prevede che i Modelli di organizzazione e gestione debbano *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

Anche l'art. 7, comma 4, lettera b) stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

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

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Cooperativa 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.

CANTINA CENTRO MASSENZATICO riserva all'OdV il più ampio potere in merito ad attività di verifica della fondatezza delle segnalazioni di vigilanza ricevute, e prevede l'applicazione del sistema sanzionatorio solamente quando tale attività di verifica abbia esito positivo.

Costituisce una violazione del Codice Etico e di comportamento una segnalazione di vigilanza *“whistleblowing”* mendace o posta in essere a soli scopi di tipo diffamatorio e denigratorio.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e di comportamento 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 la Cooperativa: a tal fine la stessa provvede a diffondere il Codice Etico e di comportamento, i protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.