

Confcooperative Bolzano

Codice Etico e condotte di impresa responsabile

Allegato ai "modelli organizzativi e gestionali" (MOG)
predisposti ai sensi e per gli effetti di cui al d.lgs. 231/01.

**Aggiornato con delibera del
Consiglio di Amministrazione del 04 agosto 2015**

Indice

1. Introduzione.....	5
1.1. <i>Premessa definitoria e riferimenti.....</i>	5
1.2. <i>La società.....</i>	5
1.3. <i>Scopo del documento.....</i>	6
1.4. <i>Ambito di applicazione e destinatari del Codice Etico.....</i>	7
BOX 1 - <i>Cosa fare se si è incerti sull'azione corretta da intraprendere.....</i>	8
BOX 2 – <i>A chi rivolgersi in caso di dubbi?.....</i>	8
BOX 3 – <i>Cosa succede se non si rispetta il Codice Etico di Confcooperative Bolzano? ...</i>	9
2. I nostri valori, principi peculiari e comportamenti.....	10
2.1. <i>Un approccio cooperativo e di trasparenza.....</i>	10
2.2. <i>Il Valore della reputazione e dei doveri fiduciari.....</i>	11
2.3. <i>Il valore della Responsabilità orientata alla cooperazione e al bene comune.....</i>	11
2.4. <i>Il Valore della qualità.....</i>	11
2.5. <i>Il Valore della reciprocità.....</i>	11
2.6. <i>Il valore del rispetto della legge.....</i>	11
2.7. <i>I valori di lealtà, onestà e correttezza.....</i>	12
2.8 <i>Il valore dell'imparzialità e delle pari opportunità.....</i>	12
2.9. <i>Il valore della trasparenza e della completezza dell'informazione.....</i>	12
2.10. <i>Il valore delle risorse.....</i>	12
2.11. <i>Il valore della tutela ambientale.....</i>	12
2.12. <i>L'utilizzo delle risorse finanziarie.....</i>	13
2.13. <i>La riservatezza delle informazioni.....</i>	13
2.14. <i>La tutela della proprietà industriale, intellettuale e del diritto d'autore.....</i>	13
2.15. <i>L'attenzione alla corretta gestione dei flussi di denaro e contrasto alla corruzione, al riciclaggio e all'autoriciclaggio.....</i>	14
2.16. <i>Il contrasto alla criminalità organizzata.....</i>	14
3. I nostri portatori di interessi (stakeholder).....	15

4. Tutela e valorizzazione delle persone (risorse umane) 16

4.1. *Le persone in Confcooperative Bolzano – Le risorse umane* 16

4.2. *La selezione delle risorse umane* 16

4.3. *Rapporto di lavoro* 16

4.4. *Gestione delle risorse umane* 17

4.5. *Sicurezza e salute sul luogo di lavoro* 17

4.6. *Tutela della privacy* 18

4.7. *Integrità, tutela e pari opportunità* 18

4.8. *Prevenzione dei conflitti di interesse* 19

4.9. *Doveri dei dipendenti e dei collaboratori/trici* 20

4.10. *Doveri degli amministratori e responsabili di unità organizzative* 22

5. Criteri di condotta nelle relazioni con le cooperative associate e clienti 23

5.1. *Imparzialità, correttezza nei rapporti con i clienti e customer satisfaction* 23

5.2. *Coinvolgimento della clientela e delle cooperative associate* 23

5.3. *Qualità dei prodotti e dei servizi* 23

6. Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori 24

6.1. *Rispetto delle leggi* 24

6.2. *Scelta del fornitore* 24

6.3. *Tutela degli aspetti etici nella fornitura* 24

7. Criteri di condotta nelle relazioni tra soci e confederazione; relazioni della società verso i sindaci e altri organi societari 25

7.1. *Doveri dei soci* 25

7.2. *Governo e amministrazione* 25

7.3. *Assemblea dei soci* 26

7.4. *Organo Amministrativo* 26

7.5. *Il Presidente dell’Organo Amministrativo* 27

7.6. *Il Collegio Sindacale / revisore legale* 27

7.7. *Gestione amministrativa e contabile* 27

8. Criteri di condotta nei confronti dell’ambiente 29

8.1. Utilizzo risorse naturali e gestione rifiuti.....	29
9. Criteri di condotta nei confronti di particolari soggetti	30
9.1. Pubblica Amministrazione, Istituzioni e Autorità	30
9.2. Collettività	30
9.3. Partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni.....	30
9.4. Rapporti con la concorrenza.....	30
10. Trattamento degli omaggi, sponsorizzazioni, liberalità	31
11. Modalità di attuazione e vigilanza sul Codice Etico	32
11.1. L'Organo di vigilanza	32
11.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza in materia di attuazione e controllo del Codice Etico	32
11.3. Diffusione del Codice Etico e attività di formazione	33
12. Violazioni del Codice Etico e sistema sanzionatorio.....	34
12.1. Le violazioni delle norme del Codice Etico	34
12.2. Il sistema sanzionatorio nei confronti di collaboratori, consulenti e altre terze parti	34

1. Introduzione

1.1. Premessa definitoria e riferimenti

Il presente documento costituisce il "Codice etico" aziendale, ossia la "carta costituzionale" dell'impresa cooperativa; una carta dei diritti e dei doveri che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale cooperativa, costituendo peraltro addendum contrattuale e, come tale, strumento con valenza giuridica a tutti gli effetti.

Esso costituisce un mezzo a disposizione della cooperativa per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda, perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità giuridiche, etiche, sociali e ambientali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti, agenti, collaboratori, fornitori, ecc., nei confronti della società civile e nei confronti dei propri portatori di interessi (i cosiddetti "stakeholder"), oltre a prevedere mezzi di segnalazione degli illeciti anche anonimi (c.d. "whistleblowing").

Il Codice etico di Confcooperative Bolzano, pertanto, costituisce il principale strumento strategico di implementazione di condotte di impresa responsabile, così come intese dalle Linee Guida OCSE-Oecd applicabili anche alle cooperative e PMI. Si tratta di una declinazione pratica della c.d. gestione socialmente responsabile dell'impresa, considerata strumentale allo "stakeholder engagement", "stakeholder management" e "stakeholder democracy", ossia un mezzo per garantire sia una gestione equa ed efficace delle transazioni e delle relazioni umane sia uno strumento volto a sostenere la reputazione dell'impresa (in modo da creare fiducia dall'esterno verso l'interno e viceversa), ma anche uno strumento partecipato e di dialogo tra le parti che decidono collettivamente e operano nella e con la società.

Il presente Codice etico è da considerarsi un presidio, ossia un modello organizzativo che si aggiunge ad altri strumenti di difesa, protocolli e procedure raggruppati sotto il sistemico e integrato "modello organizzativo e gestionale", predisposto ai sensi e per gli effetti di cui al d.lgs. 231/01, linee guida anticorruzione ANAC. e L. 190/2012.

Periodicamente l'organo amministrativo della nostra cooperativa si impegna ad ascoltare la voce dei vari portatori di interessi (attività di "stakeholder engagement"), ponendosi in un'ottica di analisi del rischio secondo la filosofia della ISO 31000, della DIR/95/2014/UE sulla comunicazione delle informazioni non finanziarie e di miglioramento continuo; il documento, pertanto, sarà oggetto di revisione costante e periodica. Nella sezione finale del Codice etico sono presenti i contatti e riferimenti atti ad accogliere ogni istanza in merito.

1.2. La società

Confcooperative Bolzano s.c. è un'organizzazione senza scopo di lucro, che promuove in ambito provinciale la cooperazione nelle sue molteplici espressioni: impresa, cultura e movimento.

Confcooperative Bolzano, già Unione Provinciale Cooperative di Bolzano e prima ancora Unione Provinciale Cooperative e Mutue, è stata fondata nel 1948, come ente giuridicamente riconosciuto, ai sensi della L.R. 7 del 1954 e successive modifiche, con D.P.G.R. n. 43/A del 13 febbraio 1995. La sua forza lavoro è composta da una trentina di persone, equamente distribuite per genere. Il codice ATECORI della società è il "70.22.09".

Confcooperative Bolzano aderisce a Confcooperative e recepisce in pieno i valori etici che sono alla base del movimento cooperativo:

1. adesione libera e volontaria;
2. controllo democratico da parte dei soci;
3. partecipazione economica dei soci;
4. autonomia e indipendenza;
5. educazione, formazione e informazione;
6. cooperazione tra cooperative;
7. impegno verso la collettività.

Confcooperative Bolzano è quindi un'organizzazione orientata prioritariamente agli interessi del movimento cooperativo e delle singole cooperative, anche come sintesi degli interessi dei propri soci. Essa ricerca soluzioni per chi crede nella "formula cooperativa" quale strumento per rispondere alle esigenze di lavoro, servizi, abitazione, formazione, consumo sostenibile e quindi di cittadinanza attiva. Tutela e rappresenta in ambito provinciale le cooperative aderenti, ricercando opportunità e spazi adeguati alle istanze ed esigenze dei propri soci, per lo sviluppo dell'economia locale ed in generale per il benessere della comunità. Promuove la riproduzione di modelli di eccellenza cooperativa coerenti e sostenibili, come strumenti pro-attivi per lo sviluppo e il consolidamento del movimento aderente.

Eroga servizi di supporto, tecnici, amministrativi e manageriali, funzionali al raggiungimento dello scopo sociale delle imprese cooperative e dei operatori, valorizzando la specificità di ogni cooperativa associata, personalizzandone i servizi, compatibilmente alle possibilità organizzative e alla sostenibilità economica, in forza del patto associativo e non di un mero rapporto cliente-fornitore.

Opera con criteri di responsabilità, impegno sociale, equità, trasparenza e sostenibilità economica verso i soci e la comunità locale.

Tutela il movimento cooperativo da ogni suo utilizzo distorto e/o non coerente con i principi etici e mutualistici. Promuove la diffusione e la legittimazione della cultura cooperativa, dell'educazione e della formazione alla cooperazione, rivolte alle istituzioni e alla società, al fine di generare nuove e autentiche condizioni di espansione e consolidamento della cooperazione aderente. Sviluppa strumenti e iniziative, finalizzati a verificare sistematicamente l'esito dell'attività di sostegno alla cooperazione e alle cooperative, in termini di coerenza, efficacia, efficienza e soddisfazione.

Ricerca sinergie e collaborazioni con tutte quelle organizzazioni sociali, del lavoro, dell'economia, politiche e rappresentative di interessi diffusi, che sostengono la formula cooperativa e i suoi principi. Si propone come partner naturale delle istituzioni e delle amministrazioni locali che praticano concretamente la sussidiarietà. Stimola, ricerca e promuove occasioni di contatto e collaborazione tra cooperative e settori, in particolare tra aderenti al circuito nazionale di Confcooperative.

1.3. Scopo del documento

Confcooperative Bolzano ha deciso di predisporre e adottare il presente Codice Etico quale strumento di trasparenza gestionale, promozione dell'immagine ed elemento integrante della strategia competitiva e della migliore organizzazione aziendale, al fine di definire con la massima chiarezza:

- l'insieme dei valori cui la società si ispira nel perseguimento dei propri obiettivi, la cui osservanza è imprescindibile per il corretto funzionamento e la reputazione della società;

- l'impegno a una conduzione responsabile e a una corretta gestione della Società nelle attività aziendali, in base a detti valori;
- l'assoluto e diligente rispetto di tutte le leggi e normative vigenti nazionali e dei Paesi in cui opera la Società, nonché dei principi di onestà, imparzialità, affidabilità, lealtà, correttezza, trasparenza e buona fede nei confronti di tutti gli stakeholder;
- il "modello organizzativo e gestionale (MOG 231/01)", protocolli operativi e procedure, volte ad adeguare l'attività dell'azienda non solo alla normativa di legge, ma anche ai principi di seguito individuati ed elencati che nel loro complesso costituiscono il Codice Etico della Società.

Il presente Codice Etico è stato quindi realizzato al fine di definire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei principi e dei valori ai quali la società Confcooperative Bolzano si ispira nel perseguimento dei propri obiettivi, anche nel rispetto degli interessi legittimi delle diverse categorie dei vari portatori di interessi collegati direttamente e indirettamente all'azienda (c.d. "stakeholder"), oltre che per una maggiore garanzia dell'osservanza delle norme nazionali e internazionali.

Confcooperative Bolzano richiede a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano in nome e per conto della società stessa e/o che potrebbero cooperare per l'esercizio delle attività, l'impegno ad osservare -e a far osservare-, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, i valori e i principi stabiliti nel presente Codice Etico.

1.4. Ambito di applicazione e destinatari del Codice Etico

I valori, principi e le regole di condotta definiti all'interno del Codice hanno quali primari destinatari gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori (intesi come tutti i soggetti che operano per conto della società in virtù di un contratto di collaborazione o assimilabile), ancorché occasionali, i fornitori di beni e di servizi, i partner commerciali, i clienti, gli agenti, i quali tutti devono attenersi ai principi e alle disposizioni del Codice Etico tutelando, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine di Confcooperative Bolzano, preservando così l'integrità del patrimonio tangibile e intangibile aziendale.

In particolare, i/le componenti del Consiglio di Amministrazione della Società sono tenuti ad ispirarsi ai principi del Codice Etico nel fissare gli obiettivi della Società, nel proporre gli investimenti e nel realizzare progetti, nonché in qualsiasi decisione e/o azione relativa alla gestione della Società stessa.

Ugualmente, i/le dirigenti nel dare concreta attuazione all'attività di direzione dovranno ispirarsi ai medesimi principi, sia all'interno della Società -rafforzando così la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione- sia nei confronti dei terzi che entrano in contatto con la Società stessa.

I/le dipendenti e i collaboratori e collaboratrici non subordinati della Società nonché i partner in relazioni d'affari e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con la Società sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del presente Codice Etico.

I valori e i principi espressi nel presente documento sono validi per tutte le categorie di stakeholder, ovvero per i diversi portatori di interessi di Confcooperative Bolzano come -a titolo di mero esempio- i fornitori, le federazioni consociate e altri soggetti verso i quali Confcooperative Bolzano svolge attività regolate da contratti di servizio, le Pubbliche Amministrazioni, le parti sociali, le comunità locali, i mass media, ecc.

Confcooperative Bolzano si impegna a divulgare e a favorire la conoscenza dei principi e delle norme contenuti nel Codice Etico presso i destinatari, mediante apposite attività di comunicazione.

L'applicazione del Codice Etico si estende alle federazioni e eventuali società controllate. In particolare, Confcooperative Bolzano si impegna affinché i principi del presente Codice Etico siano oggetto di recepimento da parte di tutte le Federazioni e società controllate anche future, seppur in considerazione della possibile diversità culturale, sociale ed economica e dei vari Paesi in cui le suddette società possono operare e, quindi, prevedendo fin d'ora una loro personalizzazione.

BOX 1 - Cosa fare se si è incerti sull'azione corretta da intraprendere

Tutti coloro che lavorano per Confcooperative Bolzano prendono quotidianamente delle decisioni di lavoro: alcune sono semplici, altre risultano più complesse. Certamente risulta impossibile prevedere ogni tipo di decisione che potremmo trovarci a dover compiere in futuro. Tuttavia tramite il Codice etico è possibile offrire una linea guida su come, in caso di dubbio, sia possibile arrivare a scegliere un comportamento adeguato e a risolvere la maggior parte delle questioni e decisioni di lavoro.

In alcuni casi il comportamento corretto da scegliere non risulta ovvio. In questi casi occorre prendersi il tempo necessario per provare a rispondere alle seguenti domande:

- Ho esaminato tutti i fatti?
- Ho pensato a quali sono le opzioni a disposizione?
- Ho utilizzato tutte le risorse a disposizione?
- Ho discusso i problemi e le opzioni con i colleghi o il superiore?
- Avrei piacere se la decisione presa fosse resa pubblica?

E, soprattutto:

- Su chi ricadono gli effetti della decisione?
- I destinatari la riterrebbero giusta?

Il Codice Etico contiene di seguito la formulazione di alcuni dubbi (i cosiddetti "dilemmi" etici) che i dipendenti e altri stakeholder possono trovarsi ad affrontare al momento delle decisioni lavorative; a fronte di detti dubbi il codice cerca di fornire le risposte corrette. Questi dilemmi sono stati previsti e inclusi per dimostrare in che modo le politiche, standard, procedure e linee guida aziendali si applicano nella vita lavorativa di tutti i giorni

BOX 2 – A chi rivolgersi in caso di dubbi?

Il nostro obiettivo è creare il clima e le opportunità affinché i/le dipendenti possano "fare la cosa giusta" ed esprimere i propri legittimi dubbi sui comportamenti o sulle decisioni che percepiscano come contrari al Codice Etico o ai controlli obbligatori.

Chiunque abbia domande specifiche o desideri assistenza nell'attuazione del Codice Etico o delle politiche, standard o procedure è pregato di parlarne innanzitutto con il/la proprio responsabile di area.

Qualora non ci si senta a proprio agio nel parlare con il/la responsabile di area (oppure se si ha già parlato con lui o lei, ma non si è ancora certi su come comportarsi), è

possibile contattare l'OdV indipendente non collegato a Confcooperative Bolzano da rapporti di subordinazione/dirigenza/proprietà.

BOX 3 – Cosa succede se non si rispetta il Codice Etico di Confcooperative Bolzano?

L'impegno a rispettare il Codice Etico è fondamentale per il successo imprenditoriale di Confcooperative Bolzano. L'azienda cooperativa dimostra l'impegno attraverso strumenti di formazione, applicazione e controllo dei comportamenti nonché attraverso le politiche e comunicazioni aziendali.

Il comportamento dei dipendenti è retto dal Codice Etico e dalle politiche, dagli standard e procedure ai quali si fa riferimento nel presente documento. La violazione intenzionale dei principi, delle politiche, degli standard e delle procedure obbligatorie contenute nel Codice Etico o della normativa applicabile espone la persona a possibile responsabilità personale o ad azione disciplinare, incluso anche il licenziamento o la chiusura di qualsiasi rapporto contrattuale con richiesta di risarcimento danni (come meglio specificato in seguito).

I dipendenti sono incoraggiati a riportare violazioni effettive o potenziali dei Principi Aziendali e delle politiche, degli standard e delle procedure obbligatorie contenute nel Codice Etico.

Confcooperative Bolzano non tollera alcuna ritorsione o punizione nei confronti di coloro che abbiano denunciato tali violazioni.

Nel modello organizzativo e gestionale redatto ai sensi e per gli effetti di cui al d.lgs. 231/01 viene prevista una procedura per le segnalazioni anonime (c.d. "whistleblowing").

2. I nostri valori, principi peculiari e comportamenti

Il Codice Etico di Confcooperative Bolzano ha una caratteristica fondamentale che lo contraddistingue da quello della maggior parte delle altre imprese, in quanto deriva da una costruzione partecipata, ossia da momenti di formazione e costruzione condivisa, nata dal basso e resa possibile da facilitatori docenti universitari esperti della materia.

La costruzione condivisa permette un maggiore rispetto di quanto elencato poiché, a differenza dei codici etici calati dall'alto, in questo caso sono stati i dipendenti ad aver elencato una serie di elementi che sono in grado di rispettare, in base alle proprie decisioni, affinità, sensibilità e –soprattutto- bisogni.

I facilitatori che sono intervenuti nella redazione del documento hanno quindi agito come una "levatrice", maieuticamente, poiché hanno estrapolato da una "analisi dei bisogni" quello che è importante per l'impresa e per ciascuna persona che lavora quotidianamente in azienda.

La costruzione dal basso del codice etico consente anche, secondo la letteratura di riferimento, di minimizzare la previsione di "sanzioni" per il mancato rispetto delle regole etiche, proprio perché i soggetti consociati intendono applicare principi e valori riconosciuti validi intrinsecamente. In tal modo la società tende a raggiungere una minore rischiosità, con riferimento a:

- condizioni di salute e sicurezza sul lavoro;
- corruzione;
- affidabilità bancaria (rating di Basilea, *probability of default* e rating di legalità di cui al DM 57/2014);
- sanzioni in materia fiscale, amministrativa, civile e penale, giuslavoristica;
- gestione del tempo e conciliazione vita privata/famiglia/lavoro e turnover;
- rispetto dell'ambiente e smaltimento dei rifiuti.

Confcooperative Bolzano prevede un aggiornamento e monitoraggio costante dei valori di riferimento e della sua applicazione e piani di miglioramento.

Confcooperative Bolzano assume come propri i valori e principi di seguito elencati.

2.1. Un approccio cooperativo e di trasparenza

Confcooperative Bolzano aspira a mantenere e sviluppare, in modo flessibile e coinvolgente, il rapporto di fiducia e di trasparenza:

- tra i destinatari al loro interno,
- nei rapporti con gli interlocutori esterni della Società, questi ultimi definiti quali le categorie di individui, gruppi, associazioni o istituzioni private e pubbliche, ivi inclusi, senza limitazione, clienti e fornitori, il cui apporto in termini commerciali, amministrativi e finanziari è richiesto per realizzare l'oggetto sociale della Società;
- nei rapporti con gli altri soggetti esterni che hanno un interesse o un ruolo in gioco nel perseguimento dell'oggetto sociale.
- tra la società e le sue eventuali federazioni o società controllate.

Confcooperative Bolzano promuove lo sviluppo con una speciale attenzione al consolidamento, sviluppo e qualità delle cooperative già costituite. La promozione di

nuova cooperazione avviene solo in presenza di condizioni di sostenibilità allo sviluppo economico, di rispetto dei principi normativi e del corretto agire cooperativo.

Confcooperative Bolzano promuove l'eccellenza e si impegna a valorizzare e replicare i modelli esemplari di cooperative, come esempio di imprese di particolare significato sociale e identitario del movimento.

Confcooperative Bolzano promuove l'intercooperazione e si impegna a sviluppare azioni finalizzate ad accrescere il patrimonio economico e culturale ed a preservare l'integrità operativa dell'organizzazione nel tempo (sostegno tra settori). Sviluppo della rete e di iniziative che prevedono la collaborazione tra più cooperative dello stesso settore, tra settori distinti e con realtà cooperative di altre aree geografiche.

2.2. Il Valore della reputazione e dei doveri fiduciari

Per Confcooperative Bolzano la buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale; dal punto di vista "esterno", essa favorisce la fedeltà dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori, l'efficacia nei rapporti con gli interlocutori esterni, mentre dal punto di vista "interno", essa consente di prendere e attuare decisioni senza frizioni tra i destinatari.

2.3. Il valore della Responsabilità orientata alla cooperazione e al bene comune

La Società orienta la propria strategia in un'ottica di responsabilità allargata in senso ampio: sia dal punto di vista giuridico-economico sia da quello del rispetto nei confronti del territorio, della comunità locale e delle nuove generazioni, valorizzando così il bene comune alla stessa stregua della creazione di valore individuale.

2.4. Il Valore della qualità

Confcooperative Bolzano svolge l'attività secondo elevati standard di qualità ed efficienza, perseguendo il miglioramento continuo dell'organizzazione, delle risorse umane e tecniche, della progettazione, della costruzione, della manutenzione degli impianti. La Società procede con continuità al monitoraggio dei fattori indicanti la qualità del servizio, al fine di garantirne lo standard di livello e di consentirne il miglioramento.

2.5. Il Valore della reciprocità

Questo Codice è improntato su un ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte, nel rispetto del ruolo di ciascuno. La Società richiede pertanto che ciascuno dei destinatari e degli interlocutori esterni agisca secondo principi e regole ispirate ad un'analogia idea di condotta etica.

2.6. Il valore del rispetto della legge

Confcooperative Bolzano pone come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi dove essa opera, ivi comprese, ad esempio, le normative in materia fiscale e tributaria, antiriciclaggio, in materia di tutela della proprietà industriale ed intellettuale, di disciplina della concorrenza ed antitrust nonché a tutela del consumatore.

Nell'ambito della loro attività professionale, gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori, ancorché occasionali, gli agenti, i procacciatori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico e i regolamenti interni.

2.7. I valori di lealtà, onestà e correttezza

I rapporti con tutti gli stakeholder della Società sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività aziendali e costituisce elemento imprescindibile della gestione. In nessun caso il perseguimento dell'interesse personale o dell'azienda può giustificare una condotta non onesta.

2.8 Il valore dell'imparzialità e delle pari opportunità

Confcooperative Bolzano si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al genere, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, in tutte le decisioni e relazioni tra stakeholder.

2.9. Il valore della trasparenza e della completezza dell'informazione

Confcooperative Bolzano si impegna ad informare in modo chiaro e trasparente tutti gli stakeholder circa la propria situazione ed il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.

La comunicazione verso i propri stakeholder (anche eventualmente attraverso i media, conferenze, seminari e tavoli di lavoro) è improntata al rispetto del diritto all'informazione. In nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

Ogni attività di comunicazione deve rispettare le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, ed essere realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività, salvaguardando, tra l'altro, i segreti industriali.

2.10. Il valore delle risorse

CONFCOOPERATIVE BOLZANO si impegna a valorizzare le proprie risorse umane, materiali e immateriali necessarie per il raggiungimento dell'oggetto sociale e, in funzione di tale scopo, la Società promuove il valore delle risorse per migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute.

2.11. Il valore della tutela ambientale

La Società si impegna a rispettare le leggi e i regolamenti vigenti in materia ambientale, in ogni Paese ove si svolga la sua attività e, per quando possibile, promuovere comportamenti pro-attivi anche al di là degli obblighi di legge, non sempre aggiornati in merito alle occorrenze e tecnologie esistenti.

2.12. L'utilizzo delle risorse finanziarie

La Società richiede a tutti i soggetti che utilizzino risorse finanziarie della Società di agire secondo criteri improntati alla legalità e alla correttezza e di informare, quando necessario o ragionevolmente opportuno, l'OdV sull'uso improprio delle stesse.

2.13. La riservatezza delle informazioni

CONFCOOPERATIVE BOLZANO assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di dati personali.

Tutte le informazioni a disposizione della Società vengono trattate nel rispetto delle norme sulla riservatezza e privacy dei soggetti interessati.

A tal riguardo, ogni dipendente e collaboratore dovrà:

- acquisire e trattare solamente dati necessari e direttamente connessi alle proprie funzioni;
- conservare i suddetti dati in modo da impedire a terzi estranei di assumerne conoscenza;
- utilizzare le apposite procedure stabilite per la comunicazione e la divulgazione dei dati ovvero chiederne autorizzazione alla persona a ciò delegata, nel rispetto della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali;
- stabilire la natura "confidenziale" e "riservata" delle informazioni, ai sensi di quanto prescritto da norme e procedure;
- monitorare e rispettare i vincoli di confidenzialità, discendenti dai rapporti trattati con i terzi.

Inoltre, i dipendenti e i collaboratori della Società e sue eventuali controllate sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività, come nel caso di insider trading o di altri vantaggi personali, estranei al contratto di lavoro/collaborazione.

2.14. La tutela della proprietà industriale, intellettuale e del diritto d'autore

CONFCOOPERATIVE BOLZANO agisce nel rispetto dei diritti di proprietà industriale ed intellettuale di terzi, nonché delle leggi, regolamenti e convenzioni, anche in ambito comunitario e/o internazionale, a tutela di tali diritti.

Tutti i destinatari del presente Codice Etico devono rispettare i legittimi diritti di proprietà industriale ed intellettuale di terzi e astenersi dall'uso non autorizzato di tali diritti, nella consapevolezza che la violazione degli stessi può avere delle conseguenze negative per CONFCOOPERATIVE BOLZANO.

In particolare, i dipendenti e i collaboratori di CONFCOOPERATIVE BOLZANO, nell'esercizio delle proprie attività, devono astenersi da qualsivoglia condotta che possa costituire usurpazione di titoli di proprietà industriale, alterazione o contraffazione di segni distintivi di prodotti industriali, di brevetti, disegni o modelli industriali (nazionali e esteri) nonché astenersi dall'importare, commercializzare o comunque utilizzare o mettere altrimenti in circolazione prodotti industriali con segni distintivi contraffatti o alterati o realizzati usurpando titoli di proprietà industriale.

Tutti i destinatari del presente Codice Etico devono astenersi dall'utilizzare in modo illecito e/o improprio, nell'interesse proprio, aziendale o di terzi, opere dell'ingegno (o parti di esse) protette ai sensi della normativa in materia di "diritto d'autore".

2.15. L'attenzione alla corretta gestione dei flussi di denaro e contrasto alla corruzione, al riciclaggio e all'autoriciclaggio

CONFCOOPERATIVE BOLZANO richiede particolari attenzioni e accortezza nella ricezione e spendita di monete, banconote, titoli di credito e valori in genere, al fine di evitare il pericolo di immissione sul mercato di valori contraffatti o alterati.

I destinatari del presente documento non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare la ricettazione, il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) e l'impiego di incassi monetari, beni o altre utilità derivanti da attività illecite e criminali, in qualsivoglia forma o modo, osservando in maniera rigorosa le leggi in materia di antiriciclaggio.

A tal proposito, i dipendenti ed i collaboratori devono richiedere e verificare in via preventiva le informazioni necessarie (incluse le informazioni finanziarie) su controparti commerciali, consulenti e fornitori, al fine di appurare la loro integrità morale, la loro affidabilità e rispettabilità e la legittimità della loro attività, prima di instaurare con questi ogni rapporto di lavoro e commercializzazione.

La Società deve sempre ottemperare all'applicazione delle leggi, sia nazionali sia internazionali, in tema di criminalità organizzata e antiriciclaggio (anche autoriciclaggio, ai sensi della legge 186/2014), sotto qualsiasi giurisdizione competente.

I destinatari del presente Codice sono tenuti ad osservare rigorosamente le leggi, le policy e le procedure aziendali in qualsiasi transazione economica, anche infragruppo, che li veda coinvolti, assicurando la piena tracciabilità dei flussi finanziari in entrata e in uscita e, quindi, la piena conformità alle leggi in materia di antiriciclaggio.

Parimenti nella società viene stigmatizzata ogni forma di corruzione, sia tra privati sia nelle relazioni con le autorità pubbliche. Ogni soggetto attivo (amministratore della società, direttore generale, dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, ogni dipendente/agente o da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati in precedenza, i sindaci e i liquidatori) è tenuto ad evitare comportamenti illeciti quali trasferimento o promessa di denaro o di altra utilità a favore proprio o di altri, anche ai sensi dei nuovi articoli del codice civile e penale approvati il 31 ottobre 2012 (Cfr. il novellato articolo 2635 del Codice civile e l'art. 319-quater del codice penale, "induzione indebita a dare o promettere utilità") che hanno aggiunto due reati presupposto al d.lgs. 231/01 e previsto la responsabilità amministrativa delle società in assenza di idonei "modelli organizzativi" per la prevenzione dei reati di:

- "corruzione tra privati" e
- "induzione indebita a dare o promettere utilità".

2.16. Il contrasto alla criminalità organizzata

CONFCOOPERATIVE BOLZANO condanna fermamente e combatte con tutti gli strumenti a sua disposizione qualsiasi forma di mafia e criminalità organizzata.

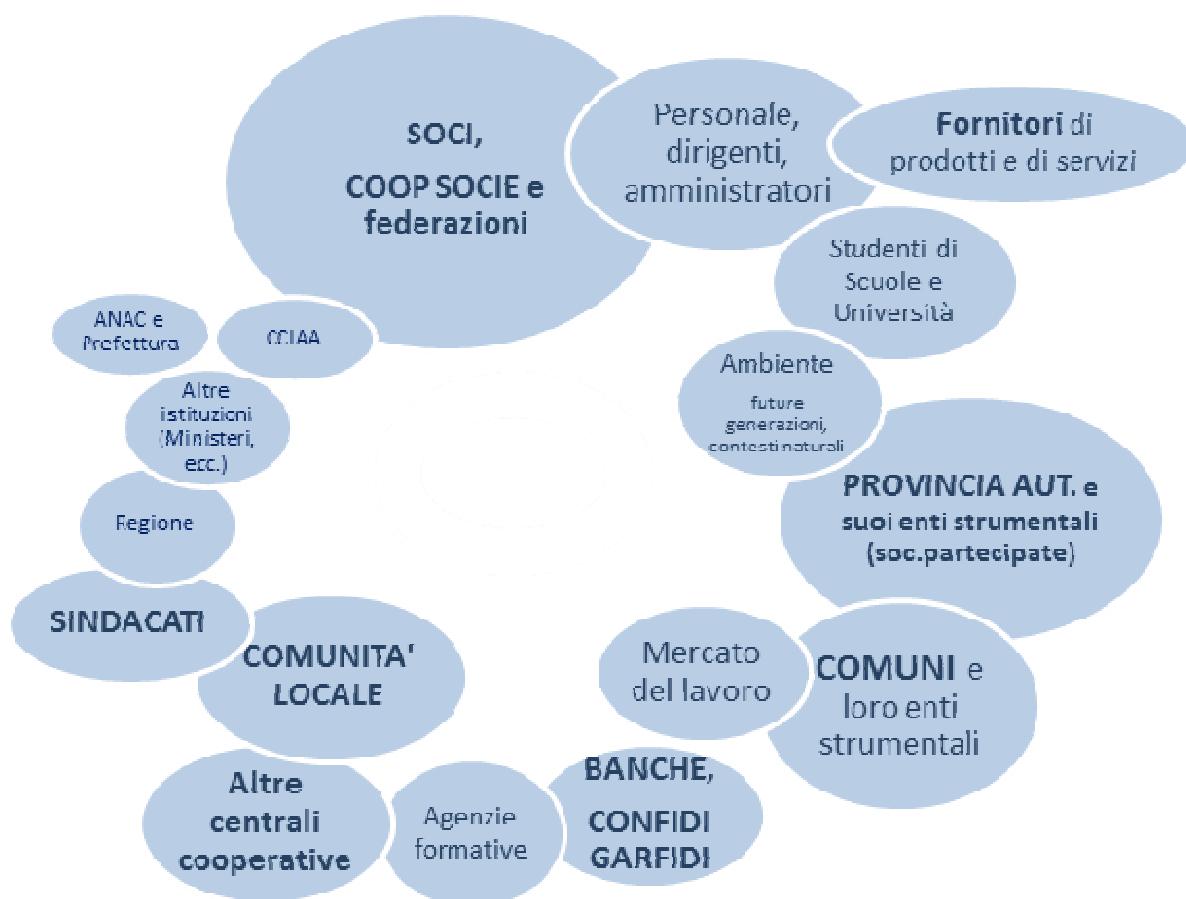
Particolare impegno sarà profuso da CONFCOOPERATIVE BOLZANO nella verifica dei doverosi requisiti di onorabilità e affidabilità in capo alle controparti commerciali, quali ad esempio fornitori, consulenti, appaltatori, clienti, partner (anche qualora coinvolti in

consorzi e ATI-associazione temporanea d'impresa). Tale attenzione verrà prestata sia nella fase precedente all'instaurazione del rapporto sia nel corso dello stesso, mediante, ad esempio, richiesta delle informazioni necessarie ad appurarne integrità morale, rispettabilità, affidabilità e legittimità delle attività realizzate. A tal proposito si fa rimando alle procedure operative incluse nei modelli organizzativi e gestionali redatti ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs.231/01.

3. I nostri portatori di interessi (stakeholder)

Nell'ambito della declinazione dei principi e dei valori, Confcooperative Bolzano ha mappato i soggetti che hanno interessi, diritti e doveri collegati direttamente e indirettamente a Confcooperative Bolzano (c.d. "stakeholder"). Dall'analisi effettuata è risultato che gli stakeholder prevalenti sono quelli indicati nello schema seguente.

Confcooperative Bolzano intende riformulare periodicamente la mappa dei propri stakeholder, secondo criteri di rilevanza e per rispondere alle esigenze di ciascuno di essi nonché per comprendere quali nuovi soggetti sono entrati in collegamento (anche indiretto) con la centrale cooperativa.



4. Tutela e valorizzazione delle persone (risorse umane)

4.1. Le persone in Confcooperative Bolzano – Le risorse umane

Confcooperative Bolzano riconosce la centralità della persona (risorse umane) che lavora nella cooperativa e nella presente sezione del Codice etico si dedica una particolare attenzione ai rapporti con il personale dipendente e i collaboratori/trici (a qualunque titolo, ancorché occasionale).

Confcooperative Bolzano si impegna affinché la gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione sia improntata al rispetto dei diritti dei lavoratori/trici, alle 8 Convenzioni fondamentali ILO sui diritti dell'uomo e della donna, alle Linee Guida OCSE ed alla piena valorizzazione dell'apporto delle risorse umane all'azienda, nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale.

Per contro, alle risorse umane della società è richiesto l'impegno ad agire lealmente, al fine di rispettare gli obblighi assunti nel contratto di lavoro (o di collaborazione, ovvero con il mandato ricevuto dalla Società), presa visione anche del presente Codice Etico, assicurando così la realizzazione delle prestazioni dovute ed il rispetto degli impegni assunti in conformità con le politiche aziendali, evitando situazioni e decisioni che possano comportare conflitti di interessi reali o apparenti con Confcooperative Bolzano.

4.2. La selezione delle risorse umane

Durante la selezione delle persone, le informazioni richieste devono essere strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti per ricoprire il richiesto profilo professionale. Indagini psicoattitudinali e sull'onorabilità del candidato/a vanno condotte nel rigoroso rispetto della sua sfera privata e delle sue opinioni personali.

I soggetti preposti alla selezione, siano essi interni alle funzioni aziendali o fornitori esterni di servizi, nei limiti delle informazioni disponibili adottano opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

4.3. Rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro intercorrente tra la Società e le risorse umane viene disciplinato mediante formalizzazione di regolari contratti di lavoro (dipendente o di collaborazione), secondo le forme previste dalla normativa vigente; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Alla costituzione del rapporto di lavoro il lavoratore/trice riceve informazioni relative a:

- elementi normativi e livelli minimi retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa;
- qualsiasi altra informazione utile allo svolgimento della specifico ruolo attività coerentemente con le responsabilità ad esso attribuite.

Tali informazioni sono presentate al lavoratore/trice in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

4.4. Gestione delle risorse umane

Confcooperative Bolzano evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei/delle propri/e dipendenti e collaboratori/trici.

In occasione della scelta delle risorse umane e dei programmi relativi al loro aggiornamento e sviluppo, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dalle risorse (ad esempio, in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito (ad esempio: assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti).

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione familiare, nell'assoluto rispetto delle normative.

I/le responsabili di funzione utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura, favorendo lo sviluppo e la crescita delle proprie risorse.

Per Confcooperative Bolzano costituisce abuso della posizione di autorità la richiesta, da parte del/della responsabile e/o del/della superiore gerarchico/a, di prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

È assicurato il coinvolgimento dei lavoratori/trici nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali. L'ascolto dei vari punti di vista, compatibilmente con le esigenze della organizzazione aziendale, consente al/alla responsabile di formulare le decisioni finali; le risorse umane sono chiamate a concorrere all'attuazione delle decisioni stabilite.

Qualsiasi dipendente o collaboratore/trice che venga a conoscenza di comportamenti contrastanti con i principi che ispirano il presente Codice Etico deve darne informazione tempestiva al/alla proprio/a superiore gerarchico, alla Direzione o alle funzioni e organi del CdA.

4.5. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Confcooperative Bolzano si impegna a diffondere e a consolidare la cultura della salute e della sicurezza sul lavoro, sviluppando tecniche per migliorare la consapevolezza sui rischi e la conoscenza e il rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione, anche in ottica di genere, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i lavoratori; in particolare, Confcooperative Bolzano predilige l'attuazione di azioni preventive volte a preservare la salute e sicurezza dei/delle lavoratori/trici e degli altri stakeholder.

Le attività aziendali devono svolgersi nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Confcooperative Bolzano si impegna pertanto a:

- ridurre al minimo e, nel tempo, eliminare i rischi in relazione alle conoscenze acquisite e in base al progresso tecnico;
- effettuare aggiornamenti alle analisi dei rischi e delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere;

- adottare e utilizzare infrastrutture, attrezzature e impianti rispondenti ai requisiti essenziali in materia di sicurezza sul lavoro;
- adottare sistemi di gestione appropriati per assicurare e mantenere un elevato livello di prevenzione e di protezione dai rischi di infortuni e di malattie professionali;
- garantire una idonea informazione, formazione, sensibilizzazione e addestramento in materia di sicurezza e di salute sul lavoro;
- adottare sistemi di gestione della sicurezza presso le proprie unità produttive.

Obiettivo della Società è quello di proteggere le proprie risorse umane, patrimoniali e finanziarie, anche ricercando costantemente sinergie con i propri clienti e fornitori.

4.6. Tutela della privacy

In merito alle risorse umane è vietata qualsiasi indagine e schedatura sulle idee, preferenze, gusti personali e, in generale, sulla vita privata.

Confcooperative Bolzano si impegna a tutelare i dati personali acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito delle attività di gestione, nel pieno rispetto delle disposizioni di legge sulla privacy e secondo le direttive impartite dai rappresentanti aziendali eventualmente individuati.

Dal punto di vista informatico sono adottate tutte le misure idonee ad evitare i rischi di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità per le quali i dati sono stati raccolti.

In particolare, ai dipendenti non espressamente autorizzati è vietato conoscere, registrare, trattare e divulgare i dati personali di altri dipendenti e/o di terzi.

Il trattamento di dati personali dovrà comunque essere sempre, salvo nei casi eccezionali previsti dalla legge, preceduto dal consenso espresso dall'interessato.

Resta ferma l'applicazione ai trasgressori delle eventuali sanzioni stabilite dalle leggi in materia nonché delle sanzioni disciplinari previste dai contratti di lavoro.

4.7. Integrità, tutela e pari opportunità, quote di genere

Confcooperative Bolzano sostiene e rispetta i diritti umani, in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU, impegnandosi ad applicare, per quanto possibile e di propria competenza, le Linee Guida OCSE-OECD, le 8 convenzioni fondamentali dell'ILO e i principi contenuti nella norma internazionale SA8000.

Confcooperative Bolzano promuove, pertanto, il rispetto dell'integrità fisica, culturale e morale delle proprie risorse umane, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori/trici da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona (quali ingiurie, minacce, isolamento, eccessiva invadenza, altre limitazioni professionali) e mobbing secondo i sette criteri fissati dalla S.C. di Cassazione nel 2015.

Non sono ammesse né tollerate molestie sessuali; devono essere evitati comportamenti e discorsi che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate).

Una persona che collabori in Confcooperative Bolzano (e/o in qualsiasi federazione o società partecipata) che ritenga di essere stata oggetto di molestie o di essere stata

discriminata per motivi legati all'età, al genere, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose, ecc. è esortata a segnalare l'accaduto alle funzioni e organi a ciò preposte (Direzione, OdV, tramite email dedicata alle segnalazioni).

Confcooperative Bolzano promuove "azioni positive" e "quote di genere", sia al proprio interno negli organi apicali sia tra soci e cooperative associate. Confcooperative Bolzano promuove attivamente il concetto di "diversity" e di "massa critica", relativamente alla corretta ripartizione percentuale tra soci di genere maschile e di genere femminile, consapevole del fatto che in un'organizzazione, quale che sia, si ottiene un positivo cambiamento organizzativo allorché la parte svantaggiata (o genere meno rappresentato) ammonta almeno al 40 per cento del totale, con tendenza alla parità.

4.8 Conciliazione e armonizzazione tra vita privata e lavoro

Confcooperative Bolzano aderisce alla Carta dei valori e della Conciliazione della Provincia di Bolzano e comunque promuove al suo interno politiche di armonizzazione e conciliazione tra vita privata o familiare e lavoro. Confcooperative Bolzano agisce quotidianamente in ogni attività e in ogni processo aziendale tendendo a perseguire obiettivi che tutelino l'ottica di genere, individuando progetti e attività applicabili astrattamente sia a lavoratori sia a lavoratrici, in una logica di pari opportunità. Ciò al fine di:

1. Migliorare le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori (in particolar modo quelli di genere femminile) nel mondo del lavoro, per incrementarne la loro presenza, anche grazie a un migliore equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;
2. Promuovere la responsabilità sociale delle imprese in ottica di genere, favorendo, attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro, anche la produttività ed efficacia lavorativa;
3. Raggiungere i citati obiettivi innescando un circolo virtuoso che possa contrastare i fattori che determinano la segregazione orizzontale e verticale e il "gender pay gap", ossia la differenza salariale tra uomini e donne, a parità di mansione svolta.

Tra le politiche di armonizzazione e conciliazione, Confcooperative Bolzano privilegia sia nei confronti dei propri dipendenti, sia nei momenti di divulgazione dei valori tra i soci, associati e comunità locale, politiche e misure legate agli aspetti organizzativi-aziendali, ossia misure volte a raggiungere una conciliante gestione organizzativa interna relativamente a orari, permessi, part-time ecc. In dettaglio ci si riferisce a part time, flessibilità oraria in entrata e in uscita (accordo diretto o per via sindacale), orario di lavoro settimanale flessibile, banca delle ore, telelavoro, cambiamenti organizzativi, logiche di corresponsabilità, deleghe, pianificazione degli orari; formazione e accompagnamento delle risorse umane al rientro dai congedi parentali.

4.9 Prevenzione dei conflitti di interesse

Tutti/e i/le dipendenti e collaboratori/trici della società, gli amministratori e amministratrici, direttori e Direttrici, dirigenti e altri/e apicali sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi; è proibito avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

A titolo esemplificativo e non esaustivo possono determinare **conflitto di interessi** le situazioni seguenti:

- il legame o coincidenza palese od occulta, totale o parziale, del dipendente con fornitori, clienti, concorrenti;
- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli dell'azienda cooperativa;
- l'utilizzo di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e/o comunque in contrasto con gli interessi dell'azienda;
- lo svolgere una funzione di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione o altro "apicale") e avere interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali, ecc.);
- lo svolgere attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opere, prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi dell'azienda cooperativa.

Ogni situazione di potenziale conflitto di interessi nella conduzione degli affari della Società deve essere istruita prima della definizione dei rapporti contrattuali, approvata dal consiglio di amministrazione e monitorata da una funzione terza, in tutta la durata del rapporto contrattuale.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi non dichiarato, il dipendente/collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa la Direzione o CdA, che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza.

4.10. Doveri dei dipendenti e dei collaboratori/trici

Il/la dipendente e il/la collaboratore/trice sviluppano una corretta responsabilità istituzionale, professionale, culturale ed economica nei confronti dell'organizzazione e dei soci e della funzione di concreta rappresentanza verso i terzi.

Operano al servizio e nell'esclusivo interesse di Confcooperative Bolzano e dei soci aderenti, prestando attenzione alle esigenze del socio, dove possibile personalizzando il servizio. Si impegnano allo sviluppo e alla crescita duratura delle cooperative.

Sono attenti/e al risultato nei confronti dell'organizzazione e si impegnano, nell'esercizio delle proprie funzioni e nell'erogazione dei servizi, per una risoluzione efficace delle problematiche dei soci.

Osservano un atteggiamento propositivo orientato a criteri di economicità, efficacia ed efficienza verso l'organizzazione e i soci.

Agiscono con la massima responsabilità e correttezza nel rispetto della normativa e del Codice etico e Modelli organizzativi 231/01. Agevolano una comunicazione senza filtri tra struttura operativa e amministratori.

Condividono saperi e informazioni, conoscenza, competenze, in un'ottica di collaborazione, correttezza, lealtà, comunicazione aperta e costruttiva, in un clima di reciproco rispetto.

Ciascuno deve tenere un comportamento ispirato a lealtà e correttezza nel rispetto degli obblighi assunti nel contratto di lavoro o di collaborazione ed eticamente conforme al presente Codice, oltre che legalmente e professionalmente corretto, assicurando le prestazioni richieste; ogni dipendente e collaboratore/trice è tenuto a segnalare, tramite

gli appositi canali, qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite dal Codice etico e/o da procedure interne.

Il dipendente e il collaboratore/trice devono conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni, per garantirne l'integrità e la riservatezza. Essi sono tenuti a elaborare i propri documenti e comunicazioni interne e rivolte all'esterno utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

Ogni dipendente e collaboratore/trice è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le istruzioni e procedure che ne regolano l'utilizzo. In particolare, ogni dipendente e collaboratore/trice deve utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati ed evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza o comunque contrastanti con l'interesse dell'azienda. Ogni dipendente e collaboratore/trice è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni dipendente e collaboratore/trice è tenuto/a ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici o telematici.

Non è ammessa in alcun modo l'alterazione del funzionamento di un sistema telematico o informatico aziendale ovvero dei dati e delle informazioni in esso contenuti né è ammesso intervenire in maniera illecita su programmi ed archivi.

I/le dipendenti non devono inviare messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi; i/le dipendenti non devono ricorrere a linguaggio volgare né esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale; i/le dipendenti, inoltre, non devono navigare su siti internet con contenuti pornografici, indecorosi, offensivi-denigratori, violenti.

Ogni dipendente e collaboratore/trice dovrà, inoltre, astenersi dal riprodurre, distribuire, presentare in pubblico, estrarre, duplicare, commercializzare abusivamente software e/o il contenuto di una banca dati in violazione delle leggi sul diritto d'autore.

Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti e di affini entro il secondo grado.

Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Il dipendente si astiene altresì dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti o affini entro il secondo grado; del coniuge o conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Il dipendente dichiara per iscritto al proprio superiore o dirigente di assegnazione i motivi dell'astensione.

Il dirigente o superiore gerarchico, entro cinque giorni:

- a) riconosce il conflitto di interesse e assegna le attività ad altro dipendente;
- b) conferma l'assegnazione delle attività al dipendente indicandone le relative ragioni;
- c) chiede tempestivamente, se necessario, elementi integrativi fissando allo scopo breve termine. Pervenuti gli elementi integrativi si esprime nei successivi tre giorni.

La società potrà predisporre, se del caso, un sistema di archiviazione ad hoc dei casi di astensione.

4.11 Doveri degli amministratori e responsabili di unità organizzative

Gli e le amministratori/trici della Società e i/le responsabili di unità organizzative hanno una responsabilità primaria in relazione al Codice Etico. A tal fine essi/e devono attuare un proprio comportamento in linea con quanto previsto nel presente Codice Etico, in modo da costituire un esempio per i propri dipendenti e collaboratori/trici.

Parimenti, gli e le amministratori/trici della Società e i/le responsabili di unità organizzative devono guidare i dipendenti e i collaboratori/trici in modo tale che essi percepiscano l'osservanza del Codice etico come parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro; di conseguenza, amministratori/trici e responsabili devono stimolare i propri dipendenti e collaboratori/trici a compiere analisi congiunte degli aspetti legati all'applicazione ed interpretazione del Codice Etico, adottare eventuali misure correttive e comunque impedire qualsiasi tipo di abuso e ritorsione.

5. Criteri di condotta nelle relazioni con le cooperative associate e clienti

5.1. Imparzialità, correttezza nei rapporti con i clienti e customer satisfaction

Nei rapporti commerciali la scelta dei partner è improntata a garantire gli interessi collettivi del movimento cooperativo e, a seguire, delle cooperative e dei singoli operatori. La contrattazione sui servizi per le cooperative associate avviene secondo buona fede, con una corretta esecuzione delle obbligazioni reciproche e una pronta comunicazione di eventuali modifiche alle condizioni generali di contratto apposte dalla Società, ivi incluse, senza limitazione, le eventuali variazioni economiche e tecniche dell'oggetto della prestazione derivanti da qualsiasi causa; sono peraltro ed in ogni caso da evitare pratiche elusive o comunque scorrette.

Lo stile di comportamento della Società nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità, garantendo che i prodotti e servizi erogati ai clienti corrispondono agli standard commerciali ed alle comunicazioni effettuate.

Confcooperative Bolzano mantiene contatti con i clienti prevalentemente via telefono e email. In ogni caso i contratti e le comunicazioni ai clienti di Confcooperative Bolzano (compresi i messaggi pubblicitari) sono improntati secondo standard di completezza, trasparenza e serietà. I contratti, inoltre, devono essere conformi alle normative vigenti e completi, in modo da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente e, quindi, i contratti vanno stipulati senza fini elusivi e con corrispettivi congrui rispetto alla prestazione resa.

È cura della Società comunicare in maniera tempestiva ogni informazione relativa a:

- eventuali modifiche alle condizioni generali del contratto;
- eventuali variazioni delle condizioni economiche e tecniche di erogazione del servizio e/o vendita dei prodotti;
- esiti di verifiche compiute nel rispetto degli standard richiesti dalle Autorità di controllo.

5.2. Coinvolgimento della clientela e delle cooperative associate

La Società si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami da parte dei clienti, delle cooperative associate e delle associazioni a loro tutela, avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi (ad esempio, telefonici, indirizzi di posta elettronica, internet, ecc.).

5.3. Qualità dei prodotti e dei servizi

Confcooperative Bolzano si impegna a fornire prodotti e servizi che soddisfino le ragionevoli aspettative del cliente e ne tutelino sicurezza e incolumità, secondo adeguati standard di qualità, anche a seguito di periodici monitoraggi sulla qualità percepita e sulla piena conformità dei suddetti prodotti e servizi con quanto previsto nei propri standard contrattuali e nelle proprie comunicazioni commerciali e pubblicitarie.

6. Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori

6.1. Rispetto delle leggi

Tra i criteri di selezione dei partner occorre tener conto della loro competenza, affidabilità, economicità, integrità, innovazione, appartenenza, coinvolgimento e sviluppo del movimento cooperativo, rispetto del Codice etico.

Confcooperative Bolzano annovera tra i propri fornitori alcuni soggetti italiani ed altri esteri. A ciascuno occorre richiedere, possibilmente con clausole contrattuali, che i rapporti con Confcooperative Bolzano siano mantenuti nel rispetto:

- delle norme di legge,
- dei diritti umani,
- dei diritti dei lavoratori;
- dell'ambiente.

Pur operando in gran parte con fornitori locali si prevede che, nel caso di operazioni con fornitori che si posizionano in una lunga catena di fornitura, internazionale e con subfornitori operanti in Paesi a scarsa protezione dei diritti umani, Confcooperative opererà secondo le Linee Guida Ocse e secondo le istruzioni applicative fornite dal PCN italiano – Punto di Contatto Nazionale per l'applicazione delle *Oecd Guidelines* (incardinato presso il Ministero dello Sviluppo Economico). Tra le istruzioni del PCN, infatti, sono compresi strumenti specifici per le cooperative che si internazionalizzano, messi a punto in collaborazione con ITA e ICE, delle quali occorre tenere conto. L'Organo di Vigilanza di Confcooperative Bolzano richiederà al CdA di effettuare delle valutazioni dei rischi (*Due Diligence Risk Assessment*) anche sui diritti umani, laddove si prospettasse il rischio di operazioni in violazione potenziale e anche indiretta di tali diritti fondamentali a seguito di rapporti con subfornitori.

6.2. Scelta del fornitore

I contratti e le relazioni con i fornitori sono regolate dalle procedure interne di acquisto connesse ai modelli organizzativi 231/01 e dal presente Codice Etico. I processi di acquisto, seppur improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per la Società, devono prevedere il rispetto delle pari opportunità per ogni fornitore e comunque devono essere fondati sulla reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

6.3. Tutela degli aspetti etici nella fornitura

Confcooperative Bolzano, nell'ipotesi in cui venga a conoscenza del fatto che un fornitore abbia adottato nello svolgimento della sua attività comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice Etico e modelli organizzativi 231/01, è legittimata a prendere opportuni provvedimenti, compresa la preclusione di eventuali altre occasioni di collaborazione e la rescissione del contratto, ove previsto.

7. Criteri di condotta nelle relazioni tra soci e confederazione; relazioni della società verso i sindaci e altri organi societari

7.1. Doveri dei soci

I soci si impegnano ad attuare una partecipazione attiva alla vita societaria e nella promozione consapevole delle vicende di Confcooperative Bolzano così come del movimento cooperativo, instaurando e mantenendo un rapporto associativo pieno e corretto e non "di comodo".

I soci si impegnano a sostenere la centrale cooperativa attraverso la quota annua associativa, non solo in funzione delle prestazioni istituzionali garantite, ma anche come momento di concreta assunzione di ruolo e di diritti.

Nella scelta dei servizi di Confcooperative Bolzano e offerti da altre cooperative aderenti, dei quali i soci possono usufruire, vige piena e totale libertà di scelta, in relazione all'utilità e economicità prevista per ciascuno.

Nella scelta dei servizi offerti da Confcooperative Bolzano e dalle cooperative aderenti vige, da parte dei soci, piena e totale libertà di scelta, in relazione all'utilità ed economicità prevista per ciascuno.

La società peraltro si impegna ad utilizzare e promuovere, in una coerente logica di patto associativo, gli strumenti e servizi messi a disposizione dall'organizzazione stessa e dai propri associati.

I soci devono conformarsi ai principi fondanti dell'agire cooperativo e ai principi aziendali di economicità, efficienza ed efficacia, finalizzati a preservare la propria organizzazione e la reputazione propria e quella del movimento.

I soci agevolano l'esercizio dell'istituto della vigilanza, quale contributo diretto alla salvaguardia dell'immagine e reputazione del movimento cooperativo, oltre che come momento di consulenza, scambio e di crescita.

7.2. Governo e amministrazione

CONFCOOPERATIVE BOLZANO opera affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole. Il sistema di governo (*corporate governance*) adottato da Confcooperative Bolzano è conforme a quanto previsto dalla legge ed è principalmente indirizzato a:

- rispondere alle aspettative legittime dei soci
- controllare i rischi;
- assicurare la regolarità delle operazioni di gestione;
- informare con la massima trasparenza gli *stakeholder* dell'impresa;
- evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori e degli altri *stakeholder*.

7.3. Assemblea dei soci

L'Assemblea dei soci costituisce il momento adatto all'instaurazione di costruttivi dialoghi tra soci e Organo Amministrativo.

A tal fine:

- è assicurata la regolare partecipazione degli amministratori ai lavori assembleari;
- è responsabilità del presidente pro tempore dell'Assemblea adottare idonee misure volte a garantire l'ordinato e funzionale svolgimento dell'assemblea, nel rispetto dei diritti di ciascun socio su richieste di chiarimenti circa i diversi argomenti oggetto di discussione, in modo che questi possa esprimere la propria opinione e formulare adeguate proposte.

7.4. Organo Amministrativo

L'organo amministrativo ha la funzione e la responsabilità in merito all'indirizzo strategico e organizzativo della Società.

La rieleggibilità all'interno dell'organo esecutivo è limitata a non più di tre mandati consecutivi.

All'organo amministrativo spetta verificare l'andamento gestionale.

Gli amministratori e le amministratrici della Società sono pertanto tenuti a:

- assumere nel loro incarico un ruolo proattivo, permettendo così alla Società di trarre beneficio da tutte le loro competenze multilaterali;
- partecipare in modo propositivo e costante alle riunioni dell'Organo Amministrativo;
- denunciare qualsiasi situazione in cui siano titolari di un interesse per conto proprio o di terzi che li coinvolga;
- conservare in modo opportuno e riservato ogni documento e informazione acquisiti nello svolgimento dei loro compiti;
- far prevalere sempre l'interesse della Società sull'interesse particolare dei singoli soci.

L'Organo Amministrativo è composto da un numero di persone tale da garantire, per numero ed autorevolezza, giudizi significativi, corretti e ponderati nell'assunzione di ogni decisione.

Gli amministratori e le amministratrici apportano ogni loro specifica competenza nelle riunioni consiliari, in modo da favorire un esame degli argomenti in discussione secondo prospettive diverse, in modo da addivenire a delibere meditate, consapevoli ed allineate con l'interesse della Società.

Non possono essere eletti alla carica di amministratore e, se eletti, decadono:

- a) Coloro che ricoprono incarichi di Presidente della Repubblica, Presidente del Consiglio, Ministro, Sottosegretario di Stato, o parlamentare nazionale o europeo; Consigliere Regionale o Consigliere Provinciale; Presidente o Assessore provinciale; Sindaco o Assessore comunale.
- b) I dipendenti e collaboratori di Confcooperative Bolzano e coloro che lo sono stati, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Decadono dalla carica gli amministratori che:

- a) sono stati sottoposti a misure di prevenzione (antimafia);

- b) sono stati condannati con sentenza irrevocabile alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto doloso contro la pubblica amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economica pubblica; alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un qualunque delitto non colposo che preveda una pena edittale detentiva superiore, nel massimo, a tre anni.
- c) siano rappresentanti di enti esclusi o receduti dalla società;
- d) siano rappresentanti di aderenti che abbiano perso il requisito di socio dei loro enti.

7.5. Il Presidente dell'Organo Amministrativo

Nell'organo amministrativo in forma collegiale il suo Presidente, fatto salvo quanto indicato nello Statuto:

- provvede a convocare le riunioni, garantendo che ai componenti dell'Organo Amministrativo siano fornite con ragionevole anticipo tutte le informazioni e documenti necessari per permettere loro di esprimersi con consapevolezza su ogni materia posta all'ordine del giorno, salvo che ricorrano motivi di urgenza;
- coordina le attività dell'Organo Amministrativo e guida lo svolgimento delle riunioni;
- verifica l'attuazione delle deliberazioni dell'Organo Amministrativo;
- presiede l'Assemblea degli soci e dispone di poteri di rappresentanza legale;
- concorre alla formulazione delle strategie societarie, d'intesa con oltre alla prerogative riconosciutegli dall'Organo Amministrativo.

7.6. Il Collegio Sindacale / revisore legale

I membri del Collegio Sindacale/revisori sono nominati dall'organo competente, in base alla disciplina applicabile; il Collegio Sindacale/revisori deve includere professionisti indipendenti, scelti tra coloro che hanno maturato un'esperienza professionale ritenuta adeguata in relazione alla complessità dell'incarico conferito.

7.7. Gestione amministrativa e contabile

Confcooperative Bolzano opera nel rispetto delle leggi e, in particolare, delle regolamentazioni applicabili sulla redazione dei bilanci e di ogni altra documentazione amministrativo-contabile obbligatoria.

Le scritture contabili devono essere tenute in maniera accurata, completa e tempestivamente aggiornate, allo scopo di conseguire una veritiera rappresentazione della situazione economico/patrimoniale/finanziaria aziendale e dell'attività di gestione.

Tutte le azioni e le operazioni della Società devono essere correttamente registrate, autorizzate, sempre verificabili, derivanti da scelte legittime, coerenti e congrue.

La contabilità si basa sui principi contabili nazionali e internazionali di generale accettazione e con essa si rilevano sistematicamente tutti gli accadimenti derivanti dalla gestione della Società.

A tale scopo, tutte le funzioni aziendali sono tenute ad assicurare la massima collaborazione affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità aziendale, garantendo completezza e chiarezza delle informazioni fornite nonché correttezza e accuratezza nell'elaborazione dei dati.

A ciascuna rilevazione contabile corrisponde una transazione societaria e una documentazione, che va conservata su appositi supporti. Tale documentazione deve

consentire di individuare il motivo dell'operazione che ha generato la rilevazione e la relativa autorizzazione. La documentazione di supporto deve essere agevolmente reperibile ed archiviata secondo opportuni criteri che ne consentano una facile consultazione da parte sia di enti interni che esterni abilitati al controllo.

In particolare, i revisori (sia interni che esterni), devono avere libero accesso a dati, documenti e informazioni necessarie allo svolgimento delle loro attività. È fatto espresso divieto di impedire o ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo e/o di revisione legalmente attribuite a soci, altri organi sociali, OdV, società di revisione contabile incaricata, ecc.

8. Criteri di condotta nei confronti dell'ambiente

Confcooperative Bolzano contribuisce in maniera costruttiva alla sostenibilità ambientale in tutte le proprie attività, anche in considerazione dell'impatto e delle esternalità negative che si possono generare e dei diritti delle future generazioni.

Viene riconosciuto che l'ambiente naturale costituisce un bene primario da salvaguardare; a tal fine Confcooperative Bolzano programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e risvolti ambientali.

8.1. Utilizzo risorse naturali e gestione rifiuti

Confcooperative Bolzano riduce al minimo il consumo di materie prime in tutte le fasi della sua attività.

In particolare, presta attenzione a un impiego parsimonioso dell'energia elettrica e dell'acqua.

I rifiuti generati dall'esercizio delle attività aziendali vengono regolarmente stoccati e smaltiti attraverso il ricorso -ove necessario- a soggetti specializzati e qualificati.

Tendenzialmente si attua una raccolta differenziata dei rifiuti anche oltre agli obblighi di legge e si promuove tale pratica nei confronti delle cooperative associate e degli altri stakeholder.

9. Criteri di condotta nei confronti di particolari soggetti

9.1. *Pubblica Amministrazione, Istituzioni e Autorità*

Ogni relazione con gli organi della Pubblica Amministrazione (PA) della Provincia Autonoma e del resto della nazione è improntata a criteri di trasparenza e collaborazione costruttiva. In base a tale principio la Società non nega, non nasconde né manipola né ritarda alcuna informazione richiesta dalle Autorità durante le loro funzioni ispettive e collabora attivamente nel corso di ogni procedura istruttoria.

I dipendenti CONFCOOPERATIVE BOLZANO e coloro che hanno il potere di intrattenere rapporti e di impegnare la Società nei confronti della Pubblica Amministrazione, di Istituzioni e di Autorità Pubbliche, non devono promettere od offrire a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio né ai dipendenti in genere di detti enti pubblici, denaro, beni o altre utilità di vario genere al fine di promuovere e favorire i propri interessi o gli interessi della Società o anche per compensarli o ripagarli per un atto del loro ufficio né per ottenere l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio. Anche la corruzione tra privati è totalmente vietata in ogni sua forma.

9.2. *Collettività*

Confcooperative Bolzano è consapevole degli effetti, anche indiretti, della propria attività sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui essa opera. Per questo motivo si intende condurre ogni attività nel rispetto delle comunità locali e nazionali e sostenere iniziative con valore culturale e sociale, anche al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione.

9.3. *Partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni*

La Società si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di legge e quelle iniziative di solidarietà che la Società considera di rilevante valore sociale.

9.4. *Rapporti con la concorrenza*

A tutela della concorrenza e del mercato Confcooperative Bolzano non assume comportamenti né sottoscrive accordi con altre società che possano influenzare negativamente il regime di concorrenza tra i vari operatori del mercato di riferimento, nel pieno rispetto delle normative nazionali ed internazionali.

10. Trattamento degli omaggi, sponsorizzazioni, liberalità

Con il termine “regalo” si intende qualsiasi tipo di beneficio (partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro, ecc.).

L' “omaggio” si caratterizza per il fatto di essere volto a promuovere l'immagine e i marchi della Società (*brand image*).

Resta vietata in Confcooperative Bolzano ogni forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come “eccedente” le normali pratiche commerciali o di cortesia o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società.

Nel modello organizzativo e gestionale ai sensi del d.lgs. 231/01 è previsto un protocollo e specifica procedura in materia, contenente modalità comportamentali e limiti in euro.

I regali offerti – salvo quelli di modico valore – devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzati da soggetti dotati di adeguati poteri, i quali provvedono a darne comunicazione all' Organo di Vigilanza della società, quando nominato.

Tale norma, che non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è consuetudine, concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti.

È vietato qualsiasi regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, revisori, consiglieri di eventuali e future società partecipate, sindaci o loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società o ad un collaboratore della stessa.

Quando i lavoratori e i collaboratori della Società ricevono omaggi e/o benefici eccedenti il “modico valore” sono altresì tenuti, secondo procedure stabilite, a darne comunicazione all' Organo di Vigilanza della società, quando nominato, il quale ne valuta l'appropriatezza e provvede a comunicare al richiedente la politica aziendale in materia.

11. Modalità di attuazione e vigilanza sul Codice Etico

11.1. L'Organo di vigilanza

Con la approvazione del Modello di cui il Codice Etico è parte integrante, è stato istituito l'organo di vigilanza (ODV), organo interno della Società, al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e curarne l'aggiornamento.

11.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza in materia di attuazione e controllo del Codice Etico

I membri di tale organo devono:

- definire le procedure operative per la segnalazione delle violazioni ed il loro trattamento. Tali procedure devono garantire la salvaguardia della riservatezza e disciplinare le segnalazioni in modo da assicurare la correttezza del processo e evitare le segnalazioni di scarso rilievo o non supportate da fatti o comunque prive di fondamento;
- ricevere, analizzare e verificare le segnalazioni di violazione del Codice Etico, comunicando le necessarie modalità operative (fax, posta elettronica ecc.);
- prendere decisioni circa le segnalate violazioni significative;
- assicurare efficaci processi di comunicazione interna ed esterna, di formazione e di coinvolgimento (stakeholder engagement), coordinando le iniziative per la divulgazione e la comprensione del Codice Etico;
- controllare l'adeguatezza del Codice Etico e le sue reali capacità di prevenire, in linea di massima, comportamenti contrari alle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice Etico stesso;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Codice Etico;
- aggiornare il Codice Etico in ragione dello sviluppo della disciplina normativa applicabile, con riferimento alla conduzione delle attività Aziendali;
- costituire il punto di riferimento per interpretazioni di dubbi, dilemmi etici e altri aspetti rilevanti in materia di etica economica;
- provvedere all'aggiornamento del Codice Etico;
- avvalersi delle strutture di auditing interno per effettuare opportune verifiche periodiche in merito all'applicazione del Codice Etico;
- coordinare le attività degli altri OdV delle eventuali società controllate, se nominati, assistendoli secondo necessità.

Ogni componente dell'OdV è titolato a raccogliere direttamente qualsiasi segnalazione di violazione del Codice Etico riguardante la Società e le eventuali società controllate.

Al fine di favorire la piena applicazione del Codice Etico, ogni membro dell'OdV provvederà anche a:

- collaborare con la direzione aziendale per la predisposizione di un piano di formazione, volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenuti nel Codice Etico;

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, attraverso l'accoglimento delle segnalazioni degli stakeholder;
- riportare alla Direzione o, ove opportuno, al Consiglio di Amministrazione, le accertate violazioni del Codice Etico;
- adeguarsi tempestivamente alle revisioni del Codice Etico approvate dal Consiglio di Amministrazione;
- proporre o applicare idonee misure sanzionatorie in caso di violazione.

È compito di ogni eventuale federazione controllata definire un canale di comunicazione dedicato a segnalazioni di possibili violazioni del presente Codice Etico (è stata definita una casella di posta elettronica all'indirizzo odv@Confcooperative Bolzano.it che può essere utilizzata anche dagli stakeholder delle eventuali società controllate o enti federati).

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'OdV riporterà la segnalazione e gli eventuali suggerimenti e/o sanzioni ritenuti necessari alla Direzione e, nei casi più significativi, al Consiglio di Amministrazione.

11.3. Diffusione del Codice Etico e attività di formazione

Il presente Codice Etico viene portato a conoscenza dei diversi *stakeholder* interni ed esterni mediante apposite attività di formazione e diffusione (quali, ad esempio, la consegna a tutti i lavoratori, collaboratori e agenti di una copia cartacea o informatica; caricamento di sezioni a ciò dedicate nel sito internet aziendale; inserimento di apposite clausole nei contratti di lavoro, di fornitura, ecc.).

I Destinatari sono tenuti a chiedere e ricevere dalle funzioni preposte gli eventuali opportuni chiarimenti circa il contenuto, contribuendo all'attuazione dei relativi precetti e segnalando eventuali carenze e violazioni.

A tal fine è presente in azienda una rete intranet quale mezzo di diffusione interna e scambio di informazioni a qualsiasi livello tra le varie funzioni presenti e tra queste e l'Organismo di Vigilanza (OdV).

12. Violazioni del Codice Etico e sistema sanzionatorio

12.1. Le violazioni delle norme del Codice Etico

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, ai sensi e per gli effetti della normativa applicabile e dell'articolo 2104 del codice civile. Le violazioni delle norme del Codice Etico potranno costituire "inadempimento" delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o "illecito disciplinare", con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro.

Le violazioni potranno costituire quindi inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e della normativa speciale eventualmente applicabile, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalle stesse derivanti.

Le violazioni del presente documento potranno comportare il risarcimento dei danni derivanti dalle stesse.

Per tutti gli altri *stakeholder* con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali la violazione delle norme del Codice Etico potrà costituire "inadempimento delle obbligazioni contrattuali", con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e ciò potrà comportare il risarcimento dei danni materiali e immateriali subiti dalla Società.

12.2. Il sistema sanzionatorio nei confronti di collaboratori, consulenti e altre terze parti

I comportamenti che risultano violare quanto previsto nel presente Codice Etico, posti in essere da collaboratori, da consulenti o da altre terze parti collegate a Confcooperative Bolzano da un rapporto contrattuale diverso dal rapporto di lavoro dipendente, potranno determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni patiti e *patiendi* qualora da tale comportamento derivino danni a Confcooperative Bolzano.