



**Cooperativa
Agricola
Cesenate**

CODICE ETICO

Approvato dal Consiglio di amministrazione del 15 Marzo 2023

In attuazione del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231:

“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300”.

Premessa

Il Codice Etico e di Comportamento (di seguito: “**Codice Etico**”) intende dare attuazione al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e rappresenta la formalizzazione di valori e principi che guidano C.A.C. nella sua attività economica. Il Codice Etico fa parte di un più ampio programma di Responsabilità sociale adottato da C.A.C. in materia di sicurezza, salute, ambiente, rapporti interpersonali e lavoro etico. Questo Codice esprime i valori che sono considerati parte integrante della cultura di C.A.C.: il rispetto per le persone, l’ambiente e la comunità che condividiamo, la passione per il lavoro e per la qualità dei prodotti e dei servizi di C.A.C. come mezzo di realizzazione delle aspirazioni dei soci e come segno di riconoscimento per i clienti. Valori di serietà e rigore che traggono origine dalla tradizione contadina che C.A.C. rappresenta e vuole tramandare nel tempo. Il Codice Etico è inoltre uno strumento per garantire un elevato livello di correttezza all’interno dell’organizzazione.

I valori di riferimento

C.A.C. esplica la propria attività agendo in ottemperanza ai principi di libertà, dignità umana e rispetto della diversità, contrastando le discriminazioni sessuali, di razza, linguistiche, politiche o fisiche all’interno dell’organizzazione aziendale. Così operando, intende favorire un ambiente di lavoro ispirato a collaborazione, correttezza, trasparenza, coinvolgimento e responsabilizzazione dei dipendenti e dei soci.

1. Spirito Collaborativo e Legalità: C.A.C. è da sempre costantemente impegnata a far fiorire la migliore collaborazione tecnica e produttiva con i soci, clienti e fornitori in modo da permettere la produzione e commercializzazione di prodotti e la prestazione di servizi di eccellente qualità, nel pieno ed imprescindibile rispetto delle leggi vigenti.
2. Centralità dell’Uomo e rispetto dell’individuo: C.A.C. incoraggia la crescita individuale e la realizzazione delle aspirazioni professionali di ciascun dipendente e collaboratore, promuove il rispetto del lavoro di tutti, garantisce un ambiente di lavoro sano e sicuro in conformità alle norme stabilite dalla legge. C.A.C. non ammette il lavoro minorile, evita le discriminazioni di qualsiasi tipo, non utilizza procedure disciplinari tese alla coercizione fisica o mentale, non ammette abusi neppure verbali o molestie di alcun tipo ai danni di qualsiasi dipendente, non ricorre a lavoro irregolare. Garantisce ai lavoratori un’equa retribuzione, un orario di lavoro adeguato, la libertà di associazione e di contrattazione collettiva.
3. Eccellenza dei prodotti e dei servizi, centralità del cliente e ruolo dei soci: l’attività di C.A.C. è tesa a conferire il massimo valore ai beni che produce ed ai servizi che presta mediante la ricerca continua della qualità e della soddisfazione dei clienti. I soci produttori hanno un ruolo essenziale nel processo produttivo e vengono coinvolti nel perseguimento degli obiettivi predetti. C.A.C. tutela e favorisce la crescita professionale dei soci produttori e ne remunera adeguatamente il lavoro, incentivando economicamente il raggiungimento di *performance* di eccellenza.
4. Ambiente e territorio: C.A.C. riconosce nel suo legame con il territorio e nel legame con la tradizione e la cultura contadina la sorgente dei valori etici che ne guidano l’attività: il prendersi cura del suolo, il mutuo aiuto tra le persone, il senso di dignità derivante dalla fatica del lavoro. C.A.C. si impegna quindi al rispetto dell’ambiente mediante l’adozione di procedure certificate per la gestione ambientale e mediante l’utilizzo e la promozione presso i suoi soci produttori di tecniche a basso impatto ambientale che favoriscono lo sviluppo sostenibile. Promuove nelle sue attività aziendali un rapporto di fiducia e trasparenza con le comunità locali e la Pubblica Amministrazione.

Cosa è il Codice Etico ed a chi si rivolge

Il Codice Etico è il documento ufficiale che raccoglie tutte le regole etiche e di comportamento adottate da C.A.C. come fondamento della sua attività e dei suoi rapporti istituzionali, con i soci conferenti e con i clienti. Esso evidenzia gli impegni che, sul piano dell’etica commerciale, della responsabilità sociale, della trasparenza del proprio agire, C.A.C. assume nei confronti di clienti, fornitori, dipendenti, collaboratori, Pubblica Amministrazione e stakeholders in generale. Si rivolge a tutti i dipendenti, ai consiglieri di amministrazione, ai soci conferenti, ai collaboratori e alle società esterne che svolgono un’attività per conto di C.A.C. Si applica in tutti i rapporti interni ed esterni di C.A.C. siano essi con entità pubbliche o private. Il Codice Etico si può consultare sul *database* condiviso, su Internet e, per chi non ha accesso ad un *personal computer*, presso la bacheca aziendale della palazzina uffici.

Il Codice Etico vuole andare oltre il doveroso rispetto delle leggi per costruire un rapporto di fiducia e rispetto reciproco con tutte le persone ed istituzioni con le quali C.A.C. si rapporta: clienti, soci, fornitori, istituzioni pubbliche, dipendenti e collaboratori. Per conseguire questo obiettivo è doveroso osservare alcune regole generali di comportamento:

- ogni dipendente o collaboratore deve custodire con diligenza i beni aziendali e utilizzarli per scopi legittimi e in modo corretto, segnalando eventuali usi impropri di cui venisse a conoscenza;
- tutte le azioni intraprese devono essere effettuate nel pieno rispetto della legalità e dei principi di leale concorrenza, gestite nella massima correttezza di rapporti e opportunamente documentate perché ispirate alla completezza e trasparenza dell’informazione;
- i rapporti con le Autorità Pubbliche devono essere ispirati alla massima trasparenza e disponibilità alla collaborazione, nel pieno rispetto delle Istituzioni che rappresentano valori e interessi comuni.

Azioni ritenute vantaggiose per la società, ma in contrasto con il Codice, non sono comunque giustificabili.

Principio di legalità

1. Il rispetto delle leggi della comunità

I dipendenti e i collaboratori devono rispettare le normative vigenti, compresi gli accordi di autoregolamentazione ove esistenti e la legislazione sulla concorrenza. Se le normative in vigore sono più restrittive delle disposizioni del presente Codice, devono essere considerate prevalenti. Nel caso di norme meno restrittive, è invece richiesta l'applicazione del Codice. Per facilitare l'applicazione di questi principi, C.A.C. garantisce ai dipendenti e collaboratori un'adeguata conoscenza, attraverso una formazione continuativa, delle norme, politiche e procedure rilevanti per l'attività che svolgono. I destinatari del presente Codice sono tenuti al rispetto delle regole deontologiche, peritali e professionali applicabili alle attività eseguite per conto di C.A.C. Sono altresì tenuti al rispetto dei regolamenti e delle procedure aziendali.

2. Onestà

I dipendenti e i collaboratori devono utilizzare i beni della società esclusivamente per il raggiungimento dei fini aziendali, a meno che l'utilizzo per fini privati sia specificatamente consentito. I dipendenti e i collaboratori devono garantire la correttezza delle dichiarazioni relative alle spese personali e supportarle con appropriata documentazione. In nessun caso, comunque, il perseguimento degli interessi di CAC potrà giustificare atti fraudolenti ai danni di terzi. E' severamente vietato a tutti, nell'esecuzione delle proprie funzioni, dare o promettere denaro, regali ed altre utilità o promettere vantaggi. Tale condotta è espressamente vietata sia che sia realizzata nell'esclusivo interesse personale sia nell'interesse o a vantaggio della società.

Principio di Correttezza

a) Il conflitto di interessi

Nella effettuazione di ogni attività devono essere categoricamente evitate circostanze suscettibili di essere foriere di arbitrarie discriminazioni tra dipendenti, collaboratori e personale, nonché conflitti di interesse. C.A.C. esige che i dipendenti e i collaboratori prendano le decisioni relative all'attività aziendale unicamente nel miglior interesse della società e in conformità alla normativa vigente e al Codice Etico. Il perseguimento di interessi in conflitto con quelli della società e l'occultamento di situazioni di conflitto di interessi possono ledere gravemente il rapporto di fiducia instaurato con il dipendente o con il collaboratore. Per questo motivo i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a:

- evitare le azioni, le situazioni, le relazioni personali che possano portare alla contrapposizione tra l'interesse personale e quello della società o pregiudicare la capacità di giudicare o agire in modo imparziale;
- evitare di fare un uso illegale o contrario alla buona fede, delle informazioni ottenute nello svolgimento della propria attività;
- riferire tempestivamente al proprio responsabile ogni situazione di conflitto di interesse affinché tali situazioni possano essere valutate e risolte e richiederne l'autorizzazione prima di intraprendere iniziative quando siano, o sospettino di essere, in una situazione di conflitto di interessi.

b) Gli omaggi aziendali

Per omaggio aziendale si intende la concessione di qualsiasi beneficio a favore o da parte di terzi con particolare riferimento a prodotti e servizi gratuiti o a prezzi di favore, compresi viaggi e attività di intrattenimento. Ai dipendenti e collaboratori è vietato concedere benefici e regali a clienti, fornitori o altri, sia direttamente che indirettamente, compresi omaggi, atti di ospitalità, salvo nei casi in cui:

- il valore, la natura e lo scopo del regalo siano considerati nel contesto di riferimento legali ed eticamente corretti, nonché tali da non compromettere l'immagine di CAC;
- il valore e la natura del regalo siano tali da non poter essere interpretati come un mezzo per poter ottenere trattamenti di favore per la società fuori dalle regole e consuetudini di mercato.

I dipendenti o i collaboratori non possono accettare, da fornitori o altri, regali che possano essere percepiti come un modo per influenzare l'imparzialità e l'integrità delle proprie decisioni o che siano in violazione delle norme stabilite da CAC. Il dipendente o il collaboratore che riceva un omaggio che esuli da quanto considerato normale prassi commerciale deve comunicarlo al suo responsabile. E' fatto espresso divieto alla società o ai suoi dipendenti di organizzare o promuovere viaggi-premio per dipendenti o partner commerciali in zone particolarmente a rischio sotto il profilo dell'esistenza di fenomeni di prostituzione minorile. Eventuali sponsorizzazioni, donazioni od elargizioni in beneficenza devono essere approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Principio di Integrità nei rapporti con istituzioni ed enti pubblici: la prevenzione della corruzione

Un atto di corruzione è definito come l'offerta, la promessa o la consegna di qualunque somma di danaro, prodotti o servizi indebiti o di qualsiasi altra utilità o vantaggio a un soggetto pubblico o incaricato di un pubblico servizio, per sé o per conto di terzi, al fine di fare sì che lo stesso agisca o si astenga dall'agire in relazione all'assolvimento di

doveri d'ufficio o ritardi un atto del suo ufficio o compia un atto contrario ai suoi doveri d'ufficio. CAC condanna ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione. I dipendenti e i collaboratori devono segnalare al proprio responsabile qualunque tentativo di estorsione, concussione o indebita pressione da parte di un pubblico ufficiale o di un incaricato di pubblico servizio di cui dovessero essere destinatari o a conoscenza. C.A.C. riconosce il valore fondamentale della trasparenza, affidabilità ed integrità delle informazioni e adotta procedure volte a scongiurare situazioni ingannevoli nelle operazioni che coinvolgono la società. C.A.C. è dotata di un sistema di controlli interni volto a garantire l'efficienza ed efficacia dei processi aziendali ed a contenere i rischi nelle operazioni aziendali.

Tutela dei valori etico-ambientali

C.A.C. ripone grandi sforzi nella tutela dell'ambiente e si fregia di aver ottenuto e mantenuto nel tempo importanti certificazioni che attestano l'adozione da parte di CAC di un sistema di gestione ambientale (Certificato di Registrazione EMAS) ed il rispetto di regolamenti tecnici di sostenibilità (Certificato UNI ISO 14001).

Sicurezza e salute

CAC profonde il massimo impegno per diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e della salute dei dipendenti sul luogo di lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i lavoratori dell'azienda, siano essi dipendenti o collaboratori. In ogni caso, la società si impegna a rispettare le disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia di sicurezza, con particolare riguardo alle norme di cui al D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

PRINCIPI ETICI NEI RAPPORTI DI LAVORO CON I DIPENDENTI

I dipendenti sono un patrimonio di esperienza e capacità professionale fondamentali per il successo di CAC.

CAC vuole mantenere e sviluppare questo patrimonio, attraverso politiche fondate sul rispetto, la fiducia e la valorizzazione professionale, con particolare attenzione:

- alle attività di formazione e al continuo ampliamento delle competenze e conoscenze di ogni dipendente;
- al rispetto dei meriti e delle capacità, in relazione alle reali esigenze dell'azienda, evitando, anche in fase di scelta, favoritismi e agevolazioni;
- al riconoscimento nei fatti di un corretto rapporto di pari opportunità evitando qualsiasi disparità di trattamento.

A fronte di questo impegno da parte di CAC, il dipendente dovrà:

- coltivare e sollecitare alla società l'acquisizione continua di nuove competenze, capacità e conoscenze perseguendo la massima qualità professionale, applicando le best practices di ciascun settore;
- operare sempre nel pieno rispetto dei ruoli e delle responsabilità che gli sono assegnati dalla struttura organizzativa anche per consentire una corretta attivazione della catena dei controlli interni e la definizione di un preciso quadro delle responsabilità.

I PRINCIPI ETICI NEI RAPPORTI CON I TERZI E LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Le Istituzioni Pubbliche e gli altri rappresentanti delle collettività: correttezza e trasparenza.

Tutti coloro che intrattengono rapporti con Autorità e Istituzioni pubbliche italiane o di altri Paesi, con istituzioni comunitarie o internazionali e con altre realtà rappresentative di gruppi e collettività, devono operare nel più rigoroso rispetto delle normative di legge ed improntare la propria attività a principi di correttezza e trasparenza.

In particolare, nei rapporti con le Amministrazioni Pubbliche è vietato:

- promettere o effettuare erogazioni in denaro, incluse le sponsorizzazioni, per finalità diverse da quelle istituzionali e di servizio;
- promettere o concedere omaggi o regalie, dirette o indirette, di valore eccedente le normali pratiche commerciali di cortesia o comunque rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale;
- promettere o concedere vantaggi di qualsiasi natura, al fine di influenzare l'indipendenza di giudizio o di ottenere un qualsiasi vantaggio;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la pubblica Amministrazione in errore di valutazione tecnico-economica dei prodotti e servizi offerti/forniti, o la possa indurre a fare affidamento su fatti e circostanze non veritiere;
- destinare contributi, sovvenzioni, finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per i quali sono stati ottenuti;
- fornire eventuali informazioni richieste, in modo non veritiero, completo ed accurato.

I rapporti con clienti e fornitori

Nei rapporti con clienti e fornitori C.A.C. persegue un rapporto corretto e trasparente attraverso l'offerta di prodotti e servizi di elevata qualità e nel rispetto delle regole di una leale concorrenza. La selezione dei fornitori e gli acquisti di beni e servizi devono avvenire in osservanza ai principi del Codice Etico e in particolare:

- nel rispetto di ruoli e responsabilità interni attribuiti dalla struttura organizzativa;
- esclusivamente sulla base di parametri obiettivi di qualità, convenienza, prezzo, capacità, efficienza;
- privilegiando accordi con fornitori di provata reputazione nel campo del rispetto dell'ambiente, delle condizioni di lavoro e/o dei diritti umani.

Prima di iniziare rapporti commerciali con clienti o fornitori, la società e i suoi dipendenti dovranno acquisire informazioni in merito alla legittimità dell'operato di questi ultimi. CAC si impegna a non selezionare come fornitori o partner commerciali persone fisiche o imprese che fanno ricorso, in violazione a disposizioni di legge, al lavoro minorile o a forme di schiavitù, qualunque esse siano, con particolare attenzione a quei Paesi esteri in cui la legislazione in materia sia assente o comunque carente in quanto non prevede standard minimi di garanzie per le categorie di lavoratori a rischio di sfruttamento. In ogni caso, CAC e i suoi dipendenti dovranno astenersi dall'accettare, anche come corrispettivo dei beni e servizi della società, denaro o altre utilità di dubbia provenienza.

CAC e i suoi dipendenti non accetteranno, se non nei limiti quantitativi espressamente previsti dalla legge e dai regolamenti interni, pagamenti in contanti, in titoli al portatore o tramite libretti di risparmio al portatore o con un'intestazione che si può ragionevolmente sospettare come fittizia. I dipendenti che trattano per conto della società le condizioni contrattuali per l'acquisizione di beni o servizi a favore della società, faranno in modo di rendere edotte le loro controparti contrattuali dei contenuti del presente Codice Etico, e di ottenere l'inserimento nel contratto di una clausola del seguente tenore: *"Il fornitore dichiara e garantisce di conoscere il contenuto del Codice Etico di CAC e le disposizioni tutte del D.Lgs. 231/2001; egli pertanto dichiara e garantisce che, in costanza del contratto, non porrà in essere alcun atto, fatto od omissione che sia in contrasto con le previsioni del Codice Etico di CAC o che comunque possa costituire il presupposto per una responsabilità di CAC ai sensi del D.Lgs. 231/2001, così come, di volta in volta, modificato. In qualsiasi momento, CAC venga a conoscenza di un tale comportamento da parte del fornitore, essa avrà diritto di risolvere il contratto con effetti immediati, ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatto salvo il risarcimento del danno"*.

Collaboratori esterni e consulenti

Nei rapporti con i collaboratori esterni la CAC seleziona i collaboratori ed i consulenti con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza, considerando la competenza e la professionalità come unici elementi di giudizio. I dipendenti che intrattengono rapporti con collaboratori esterni e consulenti devono promuovere i valori del presente codice contribuendo alla sua conoscenza. CAC si attende dai collaboratori esterni e dai consulenti comportamenti conformi ai principi contenuti nel Codice Etico. Comportamenti diversi possono essere considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

Le organizzazioni politiche e sindacali: indipendenza e rispetto

La cooperativa può contribuire al finanziamento di partiti politici, movimenti, comitati, organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati purché nel rispetto delle norme vigenti.

Pubblicità e rapporti con i mezzi di informazione

Le comunicazioni e relazioni sia interne che verso l'esterno devono seguire i principi guida della verità, correttezza, trasparenza e favorire la conoscenza dei valori, delle politiche aziendali e dei programmi e progetti di CAC. I contenuti possono essere divulgati dal responsabile delle comunicazioni esterne o da soggetto munito di apposita delega, mediante comunicati stampa, discorsi o altra forma autorizzata. Nei confronti dell'Autorità di vigilanza esterne o del mercato, le informazioni devono essere presentate esclusivamente dai dipendenti a ciò espressamente autorizzati dalla società; i dati devono essere chiari, veritieri e accurati. Nella redazione delle campagne pubblicitarie e nella diffusione al pubblico delle informazioni relative ai prodotti dell'azienda, la società verificherà che i dati diffusi siano corretti e conformi alla normativa vigente. CAC vieta espressamente la pubblicazione di informazioni ingannevoli e non veritiere.

I PRINCIPI ETICI NELL'AMBITO DELLA CORPORATE GOVERNANCE

Principio di trasparenza nelle informazioni sociali

La CAC persegue la massima trasparenza nelle comunicazioni sociali. I bilanci e tutte le altre comunicazioni sociali devono essere redatti con chiarezza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria della Società. La completezza e la chiarezza dei dati contabili, delle relazioni e dei bilanci rappresentano un valore fondamentale nei rapporti con i soci che devono poter agevolmente accedere a un'informazione societaria trasparente e attendibile. In tali comunicazioni è pertanto vietata l'esposizione di fatti non rispondenti al vero e l'omissione di informazioni previste per legge in modo da alterare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società ed

indurre in errore i destinatari di tali comunicazioni. Affinché tale valore possa essere rispettato è in primo luogo necessario che le informazioni di base, e, di conseguenza, quelle riportate in contabilità, siano complete, veritiere, accurate, valide, documentate e verificabili.

Riservatezza: sicurezza e affidabilità

Si considerano riservate tutte le notizie apprese nello svolgimento di attività lavorative la cui diffusione ed utilizzo possa provocare un pregiudizio anche solo potenziale o un danno a CAC o un indebito guadagno del dipendente o del collaboratore. In ogni momento, in particolare in occasione della stipula e dell'esecuzione di contratti, il dovere di riservatezza deve essere rigorosamente osservato sia nei rapporti con estranei alla trattativa, sia nei rapporti con persone non autorizzate a conoscere delle informazioni riservate relative agli affari della società. La violazione del dovere di riservatezza da parte del dipendente o collaboratore può compromettere gravemente il rapporto fiduciario con la cooperativa. Nell'esecuzione dell'attività di impresa, la società raccoglie una quantità significativa di informazioni personali e riservate che si impegna a trattare in conformità alle disposizioni della normativa vigente in materia di *privacy*, in tutti i Paesi nei quali opera. A tale fine, la società garantisce un elevato livello di sicurezza, in linea con le innovazioni tecnologiche di volta in volta disponibili, nella selezione ed utilizzo dei sistemi informativi destinati al trattamento di informazioni di carattere personale o altrimenti riservate.

Partecipazione: impegno e responsabilità

I dipendenti e i collaboratori hanno il dovere di partecipare alle riunioni alle quali sono invitati, espletare gli incarichi attribuiti con lealtà e correttezza nel rispetto della normativa vigente, favorire la diffusione delle informazioni all'interno della società.

ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

Gli Amministratori, i Dirigenti e i Responsabili di Funzione hanno una responsabilità prioritaria in relazione al Codice Etico. In tal senso devono:

- seguire comportamenti conformi ai valori e principi del Codice Etico, tali da costituire un esempio per i propri collaboratori;
- fare in modo che i collaboratori percepiscano l'osservanza del Codice Etico come parte essenziale della qualità del proprio lavoro.

Quando un dipendente o un collaboratore non è certo di agire o di poter agire in conformità alle disposizioni del presente Codice Etico, deve sempre tempestivamente consultarsi con i propri superiori. Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione del Codice Etico, tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti devono riferire, liberamente, direttamente ed in maniera riservata, ai vertici aziendali e/o ad eventuali organismi di vigilanza, interni alla società. Ciascun dipendente e collaboratore deve segnalare senza ritardo ogni comportamento non conforme al Codice Etico. Sarà cura della Società garantire chi fa la segnalazione da ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo in ambito lavorativo.

E'istituito un Organismo di Vigilanza a cui è affidato il compito di monitorare costantemente la corretta applicazione del Codice Etico da parte dei destinatari, relazionando periodicamente i vertici aziendali circa l'esito della propria attività e segnalando eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza.

Violazione e sanzioni

a) Sistema sanzionatorio nei confronti di dipendenti e amministratori.

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate dal Codice Etico ad opera di lavoratori dipendenti costituisce inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari. Le sanzioni saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla Legge e dalla contrattazione collettiva e saranno proporzionate alla gravità e alla natura dei fatti. L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate. Le violazioni del Codice Etico da parte degli Amministratori dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

b) Sistema sanzionatorio nei confronti di collaboratori, consulenti e altri terzi.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla società da un rapporto contrattuale diverso da quello di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Codice Etico, potrà determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società (e ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale).