

CANTINA TOLLO

CODICE ETICO

Il presente Codice Etico è stato approvato dall'Assemblea dei soci con deliberazione del 27 luglio 2023

SOMMARIO

PREMESSA.....	4
1. PRINCIPI ETICI GENERALI.....	6
1.1. Principio di legalità.....	6
1.2. Onestà, correttezza e imparzialità negli affari.....	6
1.3. Trasparenza, completezza e riservatezza delle informazioni	7
1.4. Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse.....	8
1.5. Tutela del nome	9
2. PRINCIPI ETICI DELLO SCOPO MUTUALISTICO	9
2.1. Mutualità, solidarietà e democrazia	9
2.2. Responsabilità sociale, attenzione al territorio e alla qualità e alla sicurezza dei prodotti	9
3. PRINCIPI ETICI E CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI INTERNI.....	9
3.1. Consiglio di Amministrazione.....	9
3.2. Soci.....	10
3.3. Lavoratori.....	10
3.3.1. Doveri dei lavoratori	11
4. PRINCIPI ETICI E CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I TERZI.....	12
4.1. Clienti e fornitori.....	12
4.2. Organizzazione politiche e sindacali.....	13
5. PRINCIPI ETICI E CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	14
5.1. Autorità e Pubblica Amministrazione	14
6. ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO E SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	15

6.1. Organismo di Sorveglianza (OdS).....	15
6.2. Le segnalazioni.....	16
6.2.1. Fasi del processo di segnalazione e di accertamento della violazione.....	17
7. SISTEMA E PROCEDIMENTO SANZIONATORIO.....	21
7.1. Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti.....	21
7.2. Misure nei confronti degli Amministratori.....	21
7.3. Misure nei confronti dei soci.....	21
7.4. Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner.....	22

PREMESSA

Obiettivo del Codice Etico

Il presente Codice Etico (di seguito, il “**Codice Etico**” o “**Codice**”) è stato elaborato dalla “SOCIETA' COOPERATIVA AGRICOLA CANTINA SOCIALE TOLLO OVVERO “C.S.T.S.C.A.” O CANTINA TOLLO S.C.A O FEUDO ANCTICO C.T.S.C.A. O TENUTA GIGLIO C.T.S.C.A. O BORGO VENNA C.T.S.C.A. O TOLLO VINI S.C.A. O T.V.S.C.A” in breve “CANTINA TOLLO”, con sede in Tollo (CH) Via Garibaldi n. 68, avente numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Chieti Pescara e Codice fiscale 00090180696 (“**Cantina Tollo**” o “**Cooperativa**”) affinché i principi generali, i valori e le condotte che costituiscono l'elemento fondamentale della cultura aziendale della Cooperativa siano chiaramente definiti e costituiscano lo *standard* di comportamento di tutti i Destinatari, come di seguito definiti, nella conduzione delle rispettive attività.

Indipendentemente dalla normativa cogente, il Codice Etico ha valenza vincolante alla stregua di un regolamento interno ed il mancato rispetto espone all'applicazione di eventuali sanzioni come meglio descritte nel successivo paragrafo 7.

Destinatari e finalità

Preliminarmente si evidenzia che Cantina Tollo riconosce e promuove il rispetto del principio sancito dall'art. 41 della Costituzione, in base al quale l'iniziativa economica privata “*non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana*”.

I principi etici su cui si fonda il Codice sono coerenti con lo scopo mutualistico e lo spirito cooperativo di Cantina Tollo.

Sono destinatari del Codice Etico tutti i “portatori di interesse” (stakeholder) della Cooperativa ivi inclusi i dipendenti e i collaboratori, tutte le categorie di soci previste dallo statuto di Cantina Tollo, gli amministratori, i clienti consumatori finali, i clienti committenti, i partner commerciali, i consulenti, i fornitori e la pubblica amministrazione, la collettività e tutti i soggetti coinvolti, in modo diretto e/o indiretto, nelle attività poste in essere dalla stessa, nonché per tutti coloro che operano e collaborano, stabilmente o a tempo determinato, per conto della Cooperativa (di seguito, i “**Destinatari**” o singolarmente “**Destinatario**”).

I Destinatari sono tenuti ad uniformarsi alle prescrizioni contenute nel Codice Etico che, pertanto, costituisce il riferimento utile a valutare la correttezza dei comportamenti contribuendo altresì a individuare eventuali responsabilità etiche e sociali in caso di violazioni commesse dai Destinatari nei confronti della Cooperativa e viceversa.

Al Codice verrà data ampia diffusione nell'ambito della struttura interna, e larga comunicazione all'esterno, anche attraverso il proprio sito internet.

Cantina Tollo si impegna altresì a adottare ogni ulteriore disposizione affinché possano essere puntualmente divulgati ed applicati i principi e le prescrizioni del Codice.

Missione, visione etica e scopo mutualistico di Cantina Tollo

L'obiettivo di Cantina Tollo è quindi quello di perseguire l'eccellenza nel mercato in cui opera, attraverso uno sviluppo sostenibile, salvaguardando l'ambiente e la sicurezza delle persone coinvolte tramite la coerenza di un comportamento rispettoso dell'etica sociale, mirato a ottenere la soddisfazione e ad assicurare valore aggiunto per il dipendente, per il cliente e, in generale, per la comunità.

Questo Codice Etico rappresenta per Cantina Tollo un elemento distintivo e identificativo nei confronti del mercato e dei terzi, la cui conoscenza e condivisione, richiesta a tutti coloro che operano nella Cooperativa o che con essa collaborano, costituiscono il requisito indispensabile per garantire il mantenimento di un elevato capitale reputazionale nel contesto socioeconomico nel quale la Cooperativa opera.

Nello svolgimento della propria attività Cantina Tollo si ispira ai seguenti valori, quali fondamenti delle politiche attuate:

- i. controllo del prodotto conferito onde garantire elevati *standard* qualitativi;
- ii. sviluppo, divulgazione e valorizzazione delle denominazioni del territorio;
- iii. offerta al mercato di vini tipici che valorizzino le caratteristiche di eccellenza della zona di produzione, sia con l'efficiente utilizzo degli impianti di produzione sia attraverso il costante rapporto con il socio conferente al fine di ricevere uve di ottima qualità;
- iv. rafforzamento della cooperazione vitivinicola per affermare una politica di marca finalizzata ad ottenere vini di qualità, distribuiti attraverso diversi canali di vendita in Italia e all'estero.

Struttura

Il Codice Etico si compone delle seguenti parti:

- 1) Principi Etici generali;
- 2) Principi Etici dello Scopo Mutualistico;
- 3) Principi Etici e criteri di condotta nei rapporti interni;
- 4) Principi Etici e criteri di condotta nei rapporti con i terzi;
- 5) Principi Etici e criteri di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- 6) Attuazione del Codice Etico e Sistema di controllo interno;
- 7) Sistema Sanzionatorio.

1. PRINCIPI ETICI GENERALI

La condotta dei Destinatari, a tutti i livelli aziendali, è improntata ai seguenti principi.

1.1. *Principio di legalità*

Cantina Tollo opera nell'assoluto rispetto del principio di legalità promuovendo l'osservanza delle leggi, delle norme e dei regolamenti vigenti in ciascuno dei Paesi in cui essa opera.

I Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto di tutti gli obblighi normativi nazionali e comunitari e di quelli vigenti in ciascuno dei Paesi in cui la Cooperativa agisce nonché dei regolamenti, delle procedure e delle istruzioni aziendali.

La Cooperativa non potrà avviare, intrattenere o proseguire rapporti di qualsiasi natura con soggetti che non rispettano questo principio.

1.2. *Onestà, correttezza e imparzialità negli affari*

È dovere indefettibile di Cantina Tollo e, per l'effetto, di ciascun Destinatario, il rispetto dei principi di onestà, correttezza e integrità morale. Ciascun Destinatario pertanto è tenuto:

- i. ad assumere un atteggiamento corretto, collaborativo, leale, rispettoso ed onesto sia nello svolgimento delle proprie attività sia nei rapporti con gli altri Destinatari;
- ii. ad evitare di perseguire scopi illeciti o illegittimi per procurare un indebito vantaggio alla Cooperativa, a sé o a terzi. In nessun caso l'interesse o il vantaggio della Cooperativa può indurre o giustificare un comportamento contrario a tali principi;
- iii. al rispetto delle regole deontologiche e professionali a lui applicabili in relazione alle attività svolte nei confronti della Cooperativa;
- iv. ad agire in modo tale che la Cooperativa operi con imparzialità, evitando in ogni circostanza trattamenti di favore che possano comprometterne l'indipendenza di giudizio;
- v. a rifiutare qualsiasi forma di regalo, di omaggio, di denaro, di donazione, di favore o di utilità di alcun genere (salvo oggetti di modico valore oppure omaggi di cortesia commerciale autorizzati dalla Società), anche solo promessa, che possa essere intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia ovvero finalizzata ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività della Cooperativa;
- vi. a non effettuare donazioni in denaro o di beni a terzi o comunque offrire utilità o favori illeciti di alcun genere (salvo oggetti di modico valore oppure omaggi di cortesia commerciale autorizzati dalla Società) in connessione con l'attività da

essi prestata in favore di Cantina Tollo;

- vii. a non instaurare alcun rapporto privilegiato con terzi, che sia frutto di sollecitazioni esterne finalizzate ad ottenere vantaggi impropri.

I Destinatari non sono in alcun modo esonerati dall'obbligo di osservare puntualmente le regole ed i principi del Codice seppure nell'intrinseca convinzione di agire nell'interesse della Cooperativa.

Ai Destinatari, inoltre, è fatto divieto di:

- viii. intrattenere rapporti con soggetti legati ad organizzazioni criminali e/o implicati in attività illecite quali, a titolo esemplificativo e comunque non esaustivo, traffico d'armi e di sostanze stupefacenti, ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, terrorismo e, comunque, con soggetti privi dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale;
- ix. mantenere rapporti finanziari con soggetti che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona (ad es. sfruttando il lavoro minorile, favorendo il turismo sessuale, ecc.);
- x. alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità su dati, informazioni e programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti;
- xi. utilizzare marchi, brevetti, modelli, segni distintivi o di riconoscimento altrui contraffacendone le caratteristiche o usurpandone i diritti vantati da terzi.

Fatto salvo quanto previsto nel successivo articolo 7 (*Sistema Sanzionatorio*), nel caso in cui un Destinatario sia raggiunto da un avviso di garanzia e in caso di rinvio a giudizio, il Consiglio di Amministrazione, su parere dell'OdS, come di seguito definito, potrà adottare gli opportuni provvedimenti in ragione dei reati contestati e della loro incidenza nella attuazione dei principi di Cantina Tollo fino alla sospensione di ogni eventuale rapporto di qualsiasi natura intrattenuto con la Cooperativa per tutto il periodo di durata delle indagini ovvero del processo.

. Nel caso in cui il Destinatario subisca una condanna definitiva, per qualsiasi reato, si applicherà quanto previsto dal successivo articolo 7 (*Sistema Sanzionatorio*).

1.3. Trasparenza, completezza e riservatezza delle informazioni

Cantina Tollo riconosce il valore fondamentale del corretto flusso di informazioni da instaurare con i soci, gli organi e le funzioni pubbliche competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria. In alcun modo giustifica azioni dei Destinatari che possano impedire una comunicazione di facile e immediata comprensione da parte del soggetto cui le informazioni sono dirette.

Tutte le informazioni a disposizione della Cooperativa sono trattate nel rispetto della

riservatezza e della privacy dei soggetti interessati in conformità e nel rispetto del GDPR Reg. UE 2016/679.

La raccolta e la diffusione dei dati economici inerenti alla Cooperativa sono gestiti con il supporto di organi esterni quali il collegio sindacale e/o la società di revisione, ove previsti dalla normativa tempo per tempo vigente.

I Destinatari, pertanto, sono tenuti:

- i. a fornire informazioni chiare, complete e pertinenti nel rispetto della trasparenza delle informazioni;
- ii. a evitare situazioni ingannevoli nello svolgimento delle operazioni eseguite nei confronti o per conto della Cooperativa;
- iii. al rispetto delle prescrizioni in ordine al contenuto ed alle modalità di trasmissione delle informazioni contenute in regolamenti, procedure e istruzioni aziendali;
- iv. a verificare preventivamente che le informazioni comunicate all'esterno ed all'interno della Cooperativa siano chiare, veritiere, corrette, accurate e complete, anche in relazione ai dati e alle transazioni economiche, finanziarie e contabili;
- v. ad assicurare la massima riservatezza delle informazioni conosciute in occasione delle attività svolte per conto della Cooperativa;
- vi. a trattare dati e informazioni aziendali, o relativi a qualsiasi Destinatario, esclusivamente nell'ambito e per i fini delle proprie attività lavorative e, comunque, a non divulgare, comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni riservate senza l'autorizzazione della Cooperativa.

1.4. Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse

La Cooperativa previene eventuali conflitti di interesse, anche solo potenziali che possano coinvolgere la Cooperativa nei rapporti con gli altri Destinatari e con la Pubblica Amministrazione. I componenti del CDA, dirigenti e quanti svolgano comunque ruoli di gestione e rappresentanza, anche con riferimento a società controllate o comunque collegate a Cantina Tollo, devono astenersi dal compiere attività, assumere condotte o intrattenere rapporti che assumono rilevanza economica con fornitori e clienti della Cooperativa.

Nell'ambito delle rispettive attività svolte e su richiesta della Cooperativa, i Destinatari saranno tenuti a sottoscrivere e trasmettere all'OdS, come di seguito definito, un'apposita dichiarazione che esclude la presenza di condizioni di conflitto di interesse con la Cooperativa nonché con clienti e fornitori con i quali la Cooperativa intrattiene rapporti commerciali, ovvero, in caso contrario, che ne chiarisca la natura.

Chiunque abbia notizia di situazioni o condizioni di conflitto di interesse deve darne tempestiva comunicazione all'OdS, come di seguito definito.

1.5. Tutela del nome

I Destinatari non devono commettere azioni che possano pregiudicare o compromettere i valori, l'immagine e il buon nome della Cooperativa e i propri scopi.

2. PRINCIPI ETICI DELLO SCOPO MUTUALISTICO

2.1. *Mutualità, solidarietà e democrazia*

Principi base della cooperazione sono: la mutualità, la solidarietà e la democrazia.

Cantina Tollo nel suo operare promuove il rispetto di questi principi.

Tutte le azioni poste in essere dalla Cooperativa, anche mediante l'operato dei Destinatari, devono essere mosse dal rispetto dei principi menzionati.

2.2. *Responsabilità sociale, attenzione al territorio e alla qualità e alla sicurezza dei prodotti*

Cantina Tollo è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività.

Anche mediante l'operato dei Destinatari, la Cooperativa si impegna ad operare ricercando un continuo equilibrio fra lo sviluppo economico, il benessere sociale e della collettività, il rispetto dell'ambiente, la cultura della sicurezza e della prevenzione dei rischi. Assumono particolare rilevanza per Cantina Tollo le tematiche connesse all'ambiente operando nel pieno rispetto della normativa nazionale e comunitaria vigente in ogni fase produttiva.

La Cooperativa interagisce con le imprese sociali e del terzo settore in una logica dei valori dell'economia sociale, della promozione della persona e del miglioramento della qualità di vita nei territori in cui opera impegnandosi a offrire servizi o prodotti di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme cogenti.

Nei confronti dei clienti la Cooperativa si ispira ai valori della disponibilità, del rispetto e della cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. In particolare, nella comunicazione con i clienti, assicura completezza, correttezza e chiarezza di tutte le informazioni inerenti caratteristiche, contenuti, natura e provenienza dei prodotti adoperandosi per immettere nel mercato i servizi o prodotti conformi alle leggi nazionali e comunitarie in materia, previa attivazione di tutti i controlli necessari a garantire ai consumatori sicurezza e qualità.

3. PRINCIPI ETICI E CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI INTERNI

3.1. *Consiglio di Amministrazione*

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) di Cantina Tollo deve agire e deliberare perseguendo esclusivamente l'oggetto sociale previsto dallo statuto e l'obiettivo dello scopo mutualistico della Cooperativa nel rispetto dei principi di legalità, mutualità,

solidarietà e democrazia.

La nomina dei componenti del CdA deve avvenire mediante l'adozione di procedure chiare e trasparenti.

La *governance* e i criteri di attribuzione di deleghe e procure devono essere certi e trasparenti, nonché improntati a principi di competenza e capacità, sincerità e fiducia nei rapporti con i soci, evitando ogni conflitto di interessi anche solo potenziale.

Per l'effetto, i componenti del CDA, dirigenti e quanti svolgano comunque ruoli di gestione e rappresentanza, anche con riferimento a società controllate o comunque collegate a Cantina Tollo sono tenuti individualmente:

- i. a rispettare i principi etici generali di cui al precedente paragrafo 1 e quelli dello scopo mutualistico di cui al precedente paragrafo 2;
- ii. a svolgere il proprio incarico con serietà e professionalità, consentendo così alla Cooperativa di trarre un beneficio mutualistico dalle rispettive competenze possedute;
- iii. a partecipare alle riunioni ed esprimere la propria votazione con cognizione di causa, in piena autonomia e con indipendenza di giudizio;
- iv. come richiamato nel precedente paragrafo 1.4, ad astenersi dal compiere attività, assumere condotte o intrattenere rapporti che assumono rilevanza economica con fornitori e clienti della Cooperativa;
- v. a garantire la massima trasparenza nella gestione delle operazioni in cui abbiano interessi particolari, nel rispetto delle norme di legge, dei regolamenti e delle procedure aziendali;
- vi. ad operare con fedeltà ed efficienza, collaborando lealmente all'interno e all'esterno della Cooperativa.

3.2. Soci

La Cooperativa promuove la trasparenza e l'informazione nei confronti dei soci, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti, favorendo una consapevole ed informata partecipazione degli stessi alla vita della Cooperativa. Gli interessi di tutti i soci sono promossi e tutelati, rifiutando qualunque interesse particolare.

Ciascun socio, anche nell'ambito delle attività dell'assemblea cui partecipa:

- i. è tenuto a rispettare i principi etici generali di cui al precedente paragrafo 1 e quelli dello scopo mutualistico di cui al precedente paragrafo 2;
- ii. deve agire e deliberare perseguendo esclusivamente l'oggetto sociale previsto dallo statuto;
- iii. deve astenersi dal compiere attività che possano contrastare con gli interessi della Cooperativa.

3.3. Lavoratori

Fermo restando il rispetto del successivo articolo 3.3.1, la Cooperativa riconosce la **Codice Etico - Cantina Tollo**

centralità dei lavoratori e l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando per quanto possibile le aspirazioni e le capacità del singolo. Promuove altresì l'informazione e la formazione continua dei lavoratori affinché acquisiscano e conservino le competenze adeguate allo svolgimento delle mansioni ad essi assegnate.

La Cooperativa garantisce in ogni momento condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed esenti da discriminazioni o molestie, non tollerando alcuna condotta suscettibile di creare un ambiente ostile o sfavorevole sul luogo di lavoro. Gli ambienti di lavoro dovranno essere predisposti nel rispetto della legislazione e dei contratti di lavoro vigenti.

Nella gestione dei rapporti gerarchici e disciplinari l'autorità è esercitata con equità, imparzialità e correttezza, evitando ogni abuso che possa ledere la dignità e la professionalità della persona.

È vietata qualsiasi forma di favoritismo, clientelismo, nepotismo sia nella gestione che nella selezione del personale che deve essere scelto tenendo conto esclusivamente delle esigenze aziendali e del profilo professionale.

Nella selezione e gestione del personale nonché nell'organizzazione lavorativa, Cantina Tollo ripudia ogni discriminazione concernente l'età, il sesso, la razza, gli orientamenti sessuali, lo stato di salute, le opinioni politiche e sindacali, la religione, la cultura e la nazionalità dei suoi interlocutori favorendo l'integrazione, promuovendo il dialogo interculturale, la tutela dei diritti delle minoranze e dei soggetti deboli.

L'ambiente di lavoro deve essere sereno, evitando qualsiasi forma di vessazione fisica o psichica a danno dei lavoratori (c.d. mobbing). Cantina Tollo non ammette le molestie sessuali¹.

3.3.1. Doveri dei lavoratori

Fermo restando quanto previsto al precedente articolo 3.3., chiunque intrattenga un rapporto di lavoro con Cantina Tollo è tenuto al rispetto della legge e del Codice Etico. I lavoratori sono tenuti:

- i. nei rapporti con i colleghi, a comportarsi in modo corretto, leale e collaborativo, astenendosi da qualsiasi forma di discriminazione e/o vessazione;
- ii. a prendere parte con effettiva attenzione alle iniziative di formazione organizzate dal datore di lavoro;
- iii. a rispettare le indicazioni ricevute al fine di tutelare la salute propria e dei colleghi, tenendo conto della formazione e delle norme di legge applicabili;

¹ Intendendo per molestie sessuali quelle attività tali da subordinare decisioni rilevanti per la vita lavorativa del destinatario al compimento di atti sessuali e/o proposte di relazioni interpersonali private, offerte nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento, che abbiano la capacità, in relazione alla specificità della situazione, di turbare la serenità del destinatario con obiettive implicazioni sulla sua espressione lavorativa.

- iv. a denunciare senza indugio e senza alcun timore ogni e qualsiasi violazione degli obblighi in materia di sicurezza sul luogo di lavoro al responsabile interno del servizio di prevenzione e protezione e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ovvero ai superiori, alla dirigenza o agli organi di controllo a seconda dei casi;
- v. a custodire e ad utilizzare responsabilmente i beni aziendali (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta e ad operare con la diligenza necessaria per tutelare le risorse aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l'utilizzo delle stesse, evitando utilizzi impropri che possano causargli danno o riduzione dell'efficienza o comunque in contrasto con l'interesse societario. Parimenti, è cura dei Lavoratori non solo proteggere tali beni, ma anche impedirne l'uso fraudolento o improprio, a vantaggio loro, di terzi o anche della stessa Cooperativa;
- vi. ad agire nel rispetto dei principi di veridicità, accuratezza affidabilità, integrità e trasparenza, affinché sia tutelata la reputazione di Cantina Tollo sia nell'ambito interno alla Cooperativa che all'esterno. Tali principi dovranno essere rispettati anche nello svolgimento dell'attività di gestione contabile al fine di consentire la corretta pianificazione delle proprie strategie operative in base alla sua reale situazione economica e patrimoniale;
- vii. nel rispetto della massima trasparenza delle informazioni inerenti tutte le azioni ed operazioni della Cooperativa, a predisporre un'adeguata verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento, evitando qualsiasi forma di omissione, falsificazione e/o irregolarità.

Cantina Tollo ritiene che l'efficienza gestionale sia elemento indispensabile per il raggiungimento degli obiettivi. La Cooperativa è dotata di regole, procedure e istruzioni interne che contribuiscono al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei processi aziendali e al contenimento dei rischi delle operazioni aziendali.

I lavoratori, consapevoli dell'esistenza di questa organizzazione interna, sono tenuti alla rigorosa osservanza e, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili dell'attuazione e del corretto funzionamento.

4. PRINCIPI ETICI E CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I TERZI

4.1. *Clienti e fornitori*

I fornitori sono selezionati in ragione delle loro capacità e devono essere privilegiati coloro che garantiscano elevati *standard* di affidabilità, al fine di rendere più efficienti i rapporti tra l'impresa fornitrice e Cantina Tollo, nonché di facilitare la gestione di

eventuali criticità (quali, ad esempio, richiamo o ritiro di prodotti, richieste straordinarie ed urgenti di fornitura di prodotti o servizi, etc.).

Cantina Tollo non intrattiene relazioni, dirette o indirette, con soggetti dei quali sia sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità. I fornitori:

- i. debbono essere contrattualmente vincolati a comportamenti etici;
- ii. qualora non muniti di un proprio codice etico, dovranno accettare espressamente le prescrizioni del codice etico di Cantina Tollo;
- iii. prima di instaurare rapporti d'affari devono adeguatamente fornire le informazioni disponibili, comprese quelle di carattere legale e finanziario al fine di verificare la loro rispettabilità e la loro legittimità in relazione al tipo di operazione proposta;
- iv. devono assicurare il rispetto degli *standard* di sicurezza, igiene e qualità fissati dalle disposizioni di legge e dei disciplinari di produzione applicabili;
- v. dovranno ricevere, nei termini di legge, un corrispettivo congruo per le materie prime, prodotti, servizi richiesti, tenendo conto non solo del prezzo di mercato correntemente praticato, ma anche dei costi minimi di produzione o di fornitura delle prestazioni e rendendosi parte diligente nel progetto di sostenibilità della filiera. Più in generale è possibile prendere a riferimento linee guida o altri documenti contenenti buone prassi nella filiera alimentare;
- vi. dovranno astenersi dall'offrire denaro o altre utilità o effettuare pressioni o lusinghe per ottenere trattamenti non congrui o privilegiati;
- vii. i contratti con i fornitori potranno contenere una clausola risolutiva espressa in caso di mancato rispetto del Codice Etico;
- viii. devono astenersi da qualsiasi forma di comportamento sleale o ingannevole che possa indurre i clienti o gli altri fornitori a fare affidamento su fatti o circostanze infondati;
- ix. sono tenuti ad impegnarsi con costanza per offrire servizi puntuali e di alta qualità, cercando di limitare qualsiasi forma di disservizio o ritardo al fine di massimizzare la soddisfazione della clientela.

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

4.2. **Organizzazione politiche e sindacali**

La Cooperativa, nel fornire eventuali contributi a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, adotta procedure e forme documentate, tracciabili e conformi alla normativa vigente.

Tali eventuali contributi sono comunque svincolati da qualsiasi interesse, diretto o indiretto, della Cooperativa, inteso ad ottenere agevolazioni o trattamenti di favore, oppure a costituire turbativa della libera concorrenza. In nessun caso detti contributi

potranno essere elargiti in un'ottica di reciprocità, escludendosi quindi ogni forma di scambio politico.

I Destinatari sono tenuti ad astenersi da qualsiasi forma di pressione diretta, indiretta o millantata nei confronti di esponenti politici o rappresentanti sindacali.

5. PRINCIPI ETICI E CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

5.1. *Autorità e Pubblica Amministrazione*

I rapporti con le Autorità e con la Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla massima chiarezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto della legge e secondo i più alti *standard* morali e professionali. Ciascun Destinatario deve pertanto astenersi dal compiere qualsiasi forma di pressione, esplicita o velata, finalizzata a ottenere qualsiasi vantaggio indebito per sé o per Cantina Tollo.

I rapporti intrattenuti dalla Cooperativa con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partner privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto dei principi fissati nel Codice Etico, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

La Cooperativa attua misure per contrastare i fenomeni di corruzione, concussione, estorsione e appropriazione indebita.

Pertanto, i Destinatari:

- i. dovranno rappresentare interessi e posizioni della Cooperativa in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando di porre in essere atteggiamenti di natura collusiva. Ogni rapporto con la Pubblica Amministrazione va ricondotto esclusivamente a forme di comunicazione volte a esplicitare l'attività della Cooperativa oppure deve essere finalizzato a rispondere a richieste o ad atti di natura ispettiva, o ancora a rendere nota la posizione della stessa su aspetti inerenti all'evolversi della propria attività;
- ii. contrastano ed evitano falsificazioni e/o alterazioni dei rendiconti o dei dati documentali per ottenere indebiti vantaggi o qualsiasi altro beneficio;
- iii. operano evitando la destinazione di fondi pubblici per finalità diverse da quelle per i quali sono ottenuti;
- iv. compiono uno scrupoloso controllo dei dati contenuti nelle dichiarazioni rivolte agli enti pubblici;
- v. perseguono il pieno rispetto delle condizioni e delle tempistiche previste nei contratti stipulati con la Pubblica Amministrazione;
- vi. assumono eventuali impegni con la Pubblica Amministrazione e con le

Istituzioni Pubbliche nell'ambito delle funzioni preposte nel dovuto rispetto delle norme e dei principi del Codice Etico e, più in generale, a quanto previsto dalle direttive impartite dal *management* di Cantina Tollo;

- vii. rifiutano di accettare, promettere od offrire, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego) in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni o soggetti privati riconducibili ad enti pubblici, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

6. ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO E SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il rispetto delle prescrizioni del presente Codice è affidato alla prudente, ragionevole ed attenta sorveglianza di ciascuno dei Destinatari, nell'ambito dei rispettivi ruoli e funzioni all'interno della Cooperativa. Ciascun Destinatario è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo. L'esercizio di tale controllo deve assumere una connotazione positiva, per il contributo che esso fornisce al miglioramento dell'efficacia e della efficienza gestionale.

6.1. Organismo di Sorveglianza (OdS)

È costituito all'interno di Cantina Tollo un Organismo di Sorveglianza a cui sono affidati i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico:

- i. monitorare l'applicazione del Codice da parte dei Destinatari, attraverso l'applicazione di specifici programmi e accogliendo le eventuali segnalazioni effettuate dai Destinatari e dai portatori d'interesse interni ed esterni alla Cooperativa;
- ii. dare esecuzione alle fasi del processo di segnalazione e di accertamento della violazione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- iii. relazionare su richiesta del Consiglio di Amministrazione in ordine ai risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice di significativa rilevanza;
- iv. esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, al fine di garantirne la coerenza con il Codice;
- v. provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice.

6.1.1. Composizione e nomina dell'OdS

L'OdS è un organo collegiale costituito da 3 componenti designati dall'organo amministrativo, dall'Amministratore Delegato o dal Direttore Generale di Cantina Tollo nell'ambito delle seguenti categorie di professionisti iscritti in appositi albi: (i)

avvocati; (ii) commercialisti; (iii) consulenti del lavoro. L'OdS dura in carica fino a revoca. L'incarico non prevede l'attribuzione di un compenso.

6.2. Le segnalazioni

La presente procedura regola le modalità di comunicazione e di gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, fatti censurabili e più in generale qualsiasi criticità o questione si ritenga meritevole di approfondimento, al fine di assicurare che vengano intraprese tutte le opportune azioni e rese operative tutte le misure atte ad evitarne la perpetuazione.

Tutti i Destinatari devono segnalare i comportamenti che possono determinare una violazione del Codice Etico. Le segnalazioni possono riguardare situazioni di violazioni, conclamate o sospette, dei principi contenuti nel Codice Etico.

Sono disciplinate nella presente procedura le modalità di utilizzo dei canali informativi che consentono di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

In particolare, è fatto divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Viene disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. In caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il processo di gestione interna delle segnalazioni di violazioni sospette si articola nelle seguenti fasi:

1. trasmissione della segnalazione;
2. protocollazione;
3. analisi preliminare;
4. accertamento della segnalazione e comunicazione degli esiti dell'accertamento;
5. riservatezza e tutele.

6.2.1. Fasi del processo di segnalazione e di accertamento della violazione

Fasi del processo	Descrizione
1. Trasmissione della segnalazione	<p>Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta, anche anonima via mail indirizzata alla casella di posta del Presidente dell'OdS ods@cantinatollo.it con dicitura "STRETTAMENTE CONFIDENZIALE", ciò al fine di garantire la massima riservatezza del segnalante e della stessa segnalazione.</p> <p>D'altra parte, a tutela del segnalato, le segnalazioni anonime saranno adeguatamente valutate anche per evitare discriminazioni o qualsiasi comportamento diffamatorio privo di fondatezza.</p> <p>Le segnalazioni devono essere puntuali, non generiche e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.</p> <p>Non saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati dalla presente procedura.</p>
2. Protocollazione	<p>Il Presidente dell'OdS assegna un numero di protocollazione a ciascuna segnalazione ricevuta e, al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, effettua tutte le comunicazioni successive indicando solo il numero di protocollazione (e non il nominativo del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti indicati nel seguito).</p> <p>Il Presidente provvede ad annotare ciascuna segnalazione in un apposito documento (cartaceo o informatico) denominato "Registro delle segnalazioni", inserendo le informazioni relative ad ogni segnalazione (a titolo esemplificativo numero di protocollazione, data di ricevimento della segnalazione, modalità di ricevimento, indicazione sull'anonimato o meno della segnalazione, oggetto della segnalazione, esito della segnalazione, ecc.).</p> <p>La documentazione cartacea e/o informatica relativa</p>

<p>3. Analisi preliminare</p>	<p>Il Presidente dell'OdS comunica tempestivamente all'OdS la segnalazione ricevuta. L'OdS svolge un esame preliminare sulla fondatezza o meno della segnalazione ricevuta e sull'opportunità di avviare un'attività di indagine sulla base delle informazioni a disposizione.</p> <p>L'esame preliminare può essere effettuato adottando la massima riservatezza e confidenzialità nella gestione delle informazioni. A seguito di tale esame, l'OdS redige in tempi brevi un rapporto preliminare sulla segnalazione indicandone l'esito.</p> <p>In particolare, vengono indicati nel rapporto:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. in caso di possibile fondatezza della segnalazione, le motivazioni che suggeriscono l'avvio delle successive attività di verifica e, se già ipotizzabili, le circostanze che hanno permesso l'individuazione dell'evento, gli elementi economici sottostanti l'evento (se conosciuti), una prima valutazione delle carenze di controllo identificate, ecc.; ii. in caso di infondatezza della segnalazione, la decisione di non procedere a ulteriori verifiche. In tale ipotesi, l'OdS archivia il fascicolo indicando il relativo esito nel Registro delle segnalazioni. In ogni caso, l'OdS invia il rapporto preliminare della segnalazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed al Presidente del Collegio Sindacale,
-------------------------------	---

<p>4. Accertamento della segnalazione e comunicazione degli esiti dell'accertamento</p>	<p>Come sopra descritto, in caso di possibile fondatezza della segnalazione, l'OdS avvia l'attività di verifica.</p> <p>L'eventuale comunicazione al responsabile della Direzione/funzione coinvolta dovrà essere accuratamente valutata caso per caso dall'OdS per non compromettere o arrecare danno al migliore svolgimento degli accertamenti in corso.</p> <p>Nel caso in cui fosse necessario un supporto di natura specialistica (tecnica, legale, ecc.), tale attività potrà essere svolta anche con il coinvolgimento di un consulente esterno, individuato dall'OdS. In tal caso al Consulente, previo impegno alla riservatezza professionale, potrà essere trasmessa tutta la documentazione utile a svolgere l'istruttoria.</p> <p>Le informazioni raccolte nel corso della verifica devono essere gestite con la dovuta discrezione e confidenzialità, ottemperando ai doveri di riservatezza.</p> <p>Al termine dell'attività, l'OdS redige una relazione finale sulla segnalazione, con l'eventuale collaborazione dei soggetti anche esterni coinvolti.</p> <p>In tale relazione sono indicate le risultanze della verifica effettuata, l'eventuale violazione accertata del Codice Etico, le eventuali carenze del sistema di controllo interno, le proposte di azioni di miglioramento da intraprendere, gli elementi economici sottostanti l'evento, ecc..</p> <p>L'OdS, salvi gli ulteriori obblighi di legge, invia la relazione finale a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Consiglio di Amministrazione; ▪ Collegio Sindacale; ▪ Direttore Generale. <p>Fatta comunque salva l'applicazione delle sanzioni di cui al successivo paragrafo 7 (<i>Sistema Sanzionatorio</i>), il Consiglio di Amministrazione e il Direttore Generale definiscono le azioni di miglioramento da intraprendere per rafforzare ulteriormente il sistema di controllo interno in essere, tramite il coinvolgimento delle Direzioni/Funzioni competenti.</p>
---	--

5. Riservatezza e tutele	Come precedentemente indicato, i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Cooperativa o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede/con dolo.
--------------------------	---

7. SISTEMA E PROCEDIMENTO SANZIONATORIO

Fatto salvo quanto previsto al precedente articolo 1.2. in ordine all'avvio di eventuali procedimenti penali, l'applicazione delle sanzioni previste dal presente articolo sono assunte dalla Cooperativa in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito penale che la violazione del Codice Etico determina.

7.1. *Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti*

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle regole comportamentali contenute nel Codice Etico sono da intendersi illeciti disciplinari.

Il Consiglio di Amministrazione, ovvero il delegato all'esercizio del potere disciplinare, provvederà ad assumere le opportune iniziative procedendo, in caso di violazione in forma grave e/o ripetuta, ad irrogare le relative sanzioni, graduate in base alla gravità della violazione stessa, nel rispetto delle procedure di cui alla Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e/o di eventuali normative speciali applicabili e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile alla Cooperativa.

7.2. *Misure nei confronti degli Amministratori*

In caso di accertata violazione del Codice Etico da parte di componenti del CDA, dirigenti e quanti svolgano comunque ruoli di gestione e rappresentanza, anche con riferimento a società controllate o comunque collegate a Cantina Tollo, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa nonché dallo Statuto Sociale procedendo, in caso di violazione in forma grave e/o ripetuta, alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

7.3. *Misure nei confronti dei soci*

In caso di accertata violazione del Codice Etico da parte dei soci della Cooperativa, l'Organo Amministrativo provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale procedendo, in caso di violazione in forma grave e/o ripetuta e in conformità delle previsioni statutarie, in ordine alla cessazione del rapporto sociale con la Cooperativa e alla perdita della qualità di socio.

7.4. Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner

In caso di accertata violazione del Codice Etico da parte di collaboratori esterni, partner o soggetti che rientrano nella categoria dei Destinatari non ricompresi nei precedenti paragrafi 7.1., 7.2 e 7.3, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare, in relazione alle clausole contrattuali contenute negli accordi stipulati, alla gravità e/o alla ripetizione della violazione e fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno, in termini di:

- i. sospensione del rapporto contrattuale;
- ii. applicazione di eventuali penali;
- iii. risoluzione dei contratti.

L'Organo Amministrativo, con il supporto dell'OdS, curerà l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o, più in generale, negli accordi con i collaboratori esterni, partner e altri soggetti terzi delle specifiche clausole contrattuali.