



CODICE ETICO

INDICE :

- 1. Obiettivo e ambito di applicazione**
- 2. Principi generali**
- 3. Rapporti interni e rapporti con i soggetti esterni**
- 5. Modalità di attuazione**

1. Obiettivo e ambito di applicazione

Il Codice Etico definisce i principi e i valori, nonché i diritti, i doveri e le responsabilità dell' OP e di tutti coloro che operano nell'ambito e/o in nome delle stesse nei rapporti con tutti i portatori di interesse per il conseguimento del proprio oggetto e dello statuto sociale.

Per l'OP la creazione di un ambiente caratterizzato da un forte senso di integrità etica, influenzando su tutti i comportamenti dei propri collaboratori, contribuisce in modo decisivo all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo.

L' OP adotta e diffonde il presente Codice Etico, che si indirizza anche a tutti i portatori di interessi, verso i quali l'attenzione dell' OP è di cruciale importanza.

I principi enunciati sono vincolanti, senza alcuna eccezione, per tutti gli esponenti e i collaboratori dell'OP, per il personale dipendente e per qualsiasi altro soggetto che agisca, direttamente o indirettamente, in nome e per conto dell'OP (consulenti, revisori, collaboratori, agenti, partners commerciali, ecc.), cui è fatto obbligo di conformarsi alle previsioni dello stesso. L' OP si impegna a non iniziare

non proseguire alcun tipo di rapporto con chi non intenda allinearsi ai principi del presente Codice.

2 Principi generali

2.1 Mission e Vision

La nostra missione è diventare punto di riferimento per le imprese e i lavoratori e per qualsiasi tipologia di attività svolta nel rispetto ed in ottemperanza del CCNL applicato e del D.Lgs 81/08. Questo dimostra la serietà e l'impegno che il nostro OP profonde su tutto il territorio in cui opera.

2.2 Principi etici

1. Agire in maniera equa, onesta e trasparente per ottenere la fiducia degli imprenditori e dei lavoratori, più in generale, di ogni persona con un interesse nell'OP.
2. Rispettare le aziende, imprenditori e i lavoratori senza attuare alcuna forma di discriminazione o sfruttamento.
3. Rispettare la legge, le regolamentazioni, gli standard professionali che disciplinano l'attività agricola, le normative interne e le iniziative di autoregolamentazione (procedure, metodologie operative, ecc.).
4. Diffondere la cultura della Sicurezza a tutti i livelli aziendali, al fine di offrire alle imprese e ai lavoratori una visione utile socialmente ed economicamente.
5. Rispettare e tutelare gli interessi degli imprenditori e dei lavoratori:
 - a) Fornendo i servizi più appropriati, in relazione alle loro esigenze, esperienze, risorse e scopi;
 - b) comportandosi in maniera trasparente, dando informazioni chiare e non ingannevoli, in particolare riguardo le caratteristiche e opportunità dei servizi, i loro costi ed i rischi ad essi collegati;
 - c) offrendo un servizio di qualità, in grado di preservare gli interessi degli imprenditori e dei lavoratori;
 - d) trattandoli equamente, senza alcun tipo di trattamento preferenziale o discriminatorio.

6. Preservare l'integrità dei mercati evitando di porre in essere ogni azione che potrebbe essere considerata come un abuso di mercato (ad esempio un non corretto utilizzo di informazioni interne).
7. Evitare i conflitti di interesse personali o relativi ad azioni personali, specialmente riguardo regali, interessi commerciali, offerte di ospitalità.
8. Comportarsi con professionalità:
 - a) incoraggiando il lavoro di squadra;
 - b) rispettando il segreto professionale;
 - c) agendo con lealtà verso l'OP, evitando di andarne contro gli interessi;
 - d) contribuendo al miglioramento delle attività, in particolare nelle aree di gestione di rischio, di prevenzioni, di controllo interno in generale.
9. Proteggere gli interessi dell'OP utilizzando adeguatamente i beni e le risorse della struttura ed adottando tutte le misure possibili per prevenirne un uso non corretto.
10. Segnalare eventuali irregolarità riscontrate all'unità di controllo preposta.

3 Rapporti interni e rapporti con i soggetti esterni

3.1 I collaboratori, i soci di primo livello e i consulenti rappresentano le risorse umane, una delle principali componenti del successo del nostro OP, il Codice Etico aiuta e offre pari opportunità di crescita professionale, escludendo arbitrarie discriminazioni, garantendo a tutti possibilità di sviluppo personale ed ispirando tutte le relazioni per i principi di equità, correttezza e lealtà, basati su criteri meritocratici funzionali alle esigenze nostre interne.

I collaboratori, i soci di primo livello e i consulenti dell'OP sono tenuti ad osservare tutte le normative che fanno capo al contratto di lavoro, le leggi dello Stato, i codici di comportamento e le normative interne.

La selezione dei collaboratori interni ed esterni all'OP applica il principio delle pari opportunità a partire dal momento della valutazione del collaboratore, consulente e professionista senza attuare alcun tipo di discriminazione.

La valutazione dei collaboratori interni ed esterni avviene in base alle esigenze attuali e future dell'organizzazione e alla corrispondenza alle stesse dei profili dei

collaboratori. I dati raccolti e le informazioni dei collaboratori sono utilizzati esclusivamente per fini inerenti alla valutazione, nel rispetto della normativa sulla privacy.

Nell'ambito dei processi di selezione/valutazione, l'OP utilizza metodologie diversificate in funzione del profilo di competenze ricercato.

L'OP, per le attività di selezione e valutazione, adotta inoltre specifiche regole etiche finalizzate al rafforzamento dei suddetti principi. Sviluppo e formazione dei collaboratori (interni ed esterni) La formazione rappresenta un supporto al consolidamento, allo sviluppo continuo delle conoscenze e capacità delle donne e uomini dell'OP. Per questo motivo, la formazione è erogata prestando la massima attenzione non solo alle esigenze dell'OP ma anche al soddisfacimento delle aspettative e delle richieste di sviluppo individuale e professionale del collaboratore. Il collaboratore partecipa alle iniziative formative garantendo impegno, professionalità, e spirito di partecipazione. Comunicazione e coinvolgimento dei collaboratori mediante la comunicazione a tutti i collaboratori è uno strumento fondamentale per favorire l'adesione al progetto dell'OP, la condivisione dei valori, la trasparenza e la chiarezza nelle relazioni.

Comportamento sul luogo di lavoro sia interno che esterno all'OP dei collaboratori sia professionisti che non dell'OP è tenuto a prestare con diligenza, competenza e lealtà la propria prestazione di servizio, investendo in maniera adeguata le proprie risorse umane ed il proprio tempo nello svolgimento delle attività di competenza. Ognuno, nell'ambito delle responsabilità connesse al ruolo ricoperto, deve operare, con il massimo livello di professionalità, per soddisfare le esigenze di tutti i richiedenti il servizio da parte dell'OP sia esterni ed interni, contribuendo in maniera concreta al raggiungimento degli obiettivi collettivi dell'OP. Le decisioni assunte nello svolgimento della propria attività devono essere basate su principi di sana e prudente gestione, valutando in maniera appropriata i rischi potenziali.

L'OP considera una componente essenziale del rapporto fiduciario con i propri collaboratori la conoscenza ed applicazione delle discipline regolanti specificamente la propria attività, ed il rispetto delle norme di legge e

regolamentari vigenti oltre che delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e nelle ulteriori normative interne adottate.

Ciascun collaboratore/socio svolge la propria attività contribuendo ad assicurare la corretta rendicontazione di ogni operazione effettuata e conservando la documentazione di supporto secondo i criteri stabiliti dalle normative interne in materia.

Tutela della persona: l'OP assume tra i valori attorno ai quali deve essere costruito l'ambiente di lavoro il diritto di ciascun lavoratore a vedere costantemente rispettata la propria personalità e dignità. In questa prospettiva, quindi, tutti i soggetti che, a vario titolo, concorrono alla formazione del "clima dell'OP", debbono tenere nei luoghi di lavoro comportamenti improntati alla correttezza ed al massimo rispetto della dignità e della personalità di ciascuno, essendo obiettivo fondamentale, come per tutti coloro che in esso cooperano, da un lato, il rispetto dei diritti fondamentali, dall'altro, il contrasto di qualunque forma di molestia, comportamento vessatorio e discriminazione (ad esempio per motivi legati a sesso, razza, religione, nazionalità, età, stato di salute, opinioni politiche e sindacali, ecc.).

Sicurezza e salute: l'OP deve garantire un ambiente lavorativo conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute (D.lgs. 81/08), mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale.

3.2 Conflitti di interesse ed omaggi nello svolgimento di ogni attività, l'OP opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto d'interesse, reale o anche soltanto potenziale. Fra le ipotesi di conflitto di interesse, oltre a quelle definite dalla legge, si intende anche il caso in cui uno dei destinatari del presente codice operi, in ambito lavorativo, per il soddisfacimento di un interesse diverso da quello dello scopo dello statuto dell'OP, allo scopo di trarne vantaggio personale.

Nello svolgimento dell'attività professionale, è vietato offrire, direttamente o indirettamente ed a titolo personale, regali o benefici di qualsiasi natura sproporzionati per il loro valore o per la frequenza rispetto ai rapporti d'affari abituali a: funzionari e/o impiegati pubblici, incaricati di pubbliche funzioni, clienti,

partners commerciali, fornitori, collaboratori esterni e a chiunque abbia rapporti con l'OP, allo scopo di trarre indebiti vantaggi.

Allo stesso modo per i collaboratori dell'OP è vietato ricevere/accettare omaggi/regali, inviti o trattamenti di favore, se non entro un valore ragionevole. La definizione del valore che può essere considerato ragionevole è regolamentata da specifica normativa interna, che disciplina, inoltre, l'operatività da seguire in caso di regali eccedenti tale valore.

3.3 Beni strumentali dell'OP

Ogni collaboratore/socio è tenuto ad operare con la diligenza dovuta per tutelare le risorse interne, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le normative interne predisposte per regolamentarne l'utilizzo. In particolare, ogni collaboratore deve utilizzare con scrupolo le risorse a lui affidate o di cui abbia la responsabilità, esclusivamente per il raggiungimento degli obiettivi dell'OP, evitando utilizzi impropri che possano essere di danno o, comunque, in contrasto con l'interesse dello stesso.

Per quanto riguarda gli strumenti e le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto ad osservare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza interne per la protezione ed il controllo dei sistemi informatici.

3.4 Riservatezza dell'OP

In conformità alle norme vigenti, assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, curando che i propri e collaboratori utilizzino le informazioni riservate, acquisite in ragione del proprio rapporto con l'OP/Socio, esclusivamente per scopi connessi con l'esercizio della propria funzione. L'OP, a tale scopo, adotta misure, sia fisiche sia logiche, per tutelare la sicurezza dei dati e dei relativi documenti.

E' preciso dovere dei collaboratori mantenere la massima riservatezza nella diffusione all'esterno di documenti e/o informazioni riguardanti l'attività professionale (ad esempio procedure organizzative e strumenti operativi, normativa interna, informazioni relative ai rapporti con partner commerciali e clienti, etc.), ad eccezione della documentazione appositamente predisposta per promuovere l'attività dell'OP (brochure, materiale pubblicitario in genere, etc.).

L'eventuale diffusione di documenti di origine interna potrà essere effettuata secondo i criteri ed i limiti stabiliti dalla regolamentazione in materia.

3.5 Rapporti con i soci e l'esterno,

anche riguardo ai lavoratori, costituisce l'obiettivo prioritario dell'OP, con piena soddisfazione degli interessi dei lavoratori e delle Imprese al fine di creare un solido rapporto ispirato a valori di correttezza, onestà, trasparenza, professionalità e riservatezza. Anche a tale scopo l'OP impronta i rapporti con le proprie Imprese e lavoratori nel rispetto delle norme di legge, dei CCNL applicati e dei regolamenti emanati dalle Autorità di Vigilanza, attuando inoltre un'attenta etica moralee basata sul concetto di responsabile professionalità, tesa ad evitare eventuali problemi di abusi e violazioni nei confronti del CCNL e del D.Lgs 81/08. I comportamenti nei confronti delle Imprese e lavoratori sono finalizzati all'erogazione di un servizio di qualità, che sia in grado di ricercare le migliori soluzioni in funzione degli interessi degli stessi nel rispetto delle normative, fornendo loro informazioni chiare e non ingannevoli, senza alcun tipo di discriminazione o trattamento preferenziale.

L'OP, inoltre, i propri comportamenti sulla cortesia e la più ampia collaborazione allo scopo di garantire alle Imprese e lavoratori risposte rapide, qualificate, competenti e adeguate alle esigenze degli stessi. L'OP attua progetti e iniziative tese a rafforzare la qualità del servizio erogato e a migliorare la relazione con essi.

In linea con questo impegno, viene monitorato

costantemente il livello di soddisfazione delle Imprese e lavoratori, anche attraverso un'analisi ad hoc, e particolare attenzione è posta alla gestione dei reclami e delle segnalazioni da parte delle Imprese. L'OP si impegna inoltre a seguire ciascuna Socio durante l'intero processo dei Servizi erogati qualora ne richiedesse l'intervento, cercando soluzioni amichevoli in caso di difficoltà. Nell'ambito del processo di acquisizione e gestione delle Imprese e lavoratori è necessario, tenuto conto le informazioni a disposizione, evitare di intrattenere rapporti con soggetti coinvolti in attività illecite (riciclaggio, terrorismo, ecc.) o che non presentino i requisiti di affidabilità stabiliti. Codice Etico

E' altresì da evitare l'attivazione di rapporti commerciali con soggetti che, anche in modo indiretto, contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona e/o a causare conseguenze altamente negative per l'ambiente e la salute dei lavoratori.

3.6 Rapporti con i partners commerciali.

L'OP seleziona in modo rigoroso i partners commerciali con i quali instaurare un rapporto di

collaborazione, monitorando la loro affidabilità tramite sistemi esperti. Nei rapporti con i partners commerciali l'OP si impegna ad offrire un servizio di qualità, mantenendo la massima correttezza e collaborazione, finalizzato a perseguire una sempre maggiore reciproca soddisfazione, seppure nell'ambito dei rispettivi interessi economici. Viene monitorato costantemente il livello di soddisfazione dei partners commerciali, anche attraverso analisi ad hoc. E' possibile instaurare rapporti solo con quei partners che si ispirino a principi etici assimilabili a quelli prescritti dal presente Codice. Non è consentito attivare rapporti di collaborazione con partners coinvolti in attività illecite (riciclaggio, terrorismo, ecc.) o che

non presentino i requisiti di affidabilità stabiliti. E' altresì da evitare l'attivazione di rapporti commerciali con partners che, anche in modo indiretto, contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona e/o a causare conseguenze altamente negative per l'ambiente e la salute dei lavoratori.

3.7 La comunicazione esterna, comunicazione a carattere istituzionale l'OP nella diffusione di comunicazioni, segnalazioni, prospetti ed avvisi a Pubbliche Autorità, al mercato, alle Imprese associate, ai fornitori ed ai propri collaboratori, si attiene a principi di trasparenza, completezza e veridicità, ciò al fine di assicurare il pieno rispetto delle normative vigenti e di permettere ai destinatari delle informazioni di assumere decisioni consapevoli in merito alle relazioni da intrattenere con la società.

Comunicazione promozionale

Con riferimento all'azione commerciale sui Soci, l'offerta dei servizi è promossa attraverso la realizzazione di campagne promozionali e operazioni di mailing

organizzate in funzione delle analisi e delle caratteristiche delle Associate. L'OP si impegna a fornire, relativamente ai servizi offerti, informazioni chiare, corrette, aggiornate e trasparenti, nel rispetto delle normative vigenti. Anche a tale scopo l'OP fornisce informazioni di carattere promozionale in ottica dei Servizi svolti, evitando comunicazioni che potrebbero favorire il sovrintendimento.

4 Modalità di attuazione

4.1 Comunicazione e formazione.

L'OP si impegna ad assicurare la massima diffusione del Codice Etico con l'obiettivo di sviluppare la consapevolezza sul valore dell'etica e sulla necessità di tenere comportamenti conformi alle regole stabilite. Ciascun collaboratore dell'OP sarà posto a conoscenza delle previsioni contenute nel presente Codice, mediante: l'emanazione di una Circolare rivolta a tutti gli associati dell'OP; la pubblicazione del documento sul sito dell'OP; periodiche iniziative di informazione. Per i soggetti esterni è prevista tramite la pubblicazione del documento sui siti internet dell'OP, nonché la possibilità di realizzare tutte le iniziative che saranno ritenute necessarie per la sua divulgazione.

4.2 Segnalazioni interne.

Ciascun collaboratore/associato che abbia ragionevoli motivi per pensare che un'operazione possa essere non conforme, o che un ordine di servizio ricevuto possa oltrepassare i limiti imposti dal Codice Etico o dalle regole interne, deve prontamente effettuare una segnalazione, tramite gli strumenti messi a disposizione e secondo la regolamentazione interna, agli organi competenti (direttivo). Al collaboratore/associato che effettua una segnalazione è assicurata la massima riservatezza, la segnalazione non darà inoltre, in nessun caso, luogo a pregiudizi/azioni nei confronti del collaboratore stesso.

Qualora un collaboratore/associato individui o si trovi in una situazione che, anche potenzialmente, può costituire o determinare un conflitto d'interessi, deve segnalarla per iscritto e tempestivamente al suo diretto Responsabile di appartenenza Territoriale ed alle unità competenti secondo quanto previsto dalla normativa interna, affinché ne sia valutata l'effettiva presenza e definito

l'eventuale intervento. Le segnalazioni di violazione dovranno contenere informazioni sufficienti per identificare i termini della stessa al fine di poter consentire l'effettuazione di un'analisi appropriata.

4.3 Sistema disciplinare.

L'inosservanza delle disposizioni stabilite nel Codice Etico è considerata una infrazione ai principi deontologici e ai doveri di correttezza. Con riferimento a violazioni compiute dal personale che collabora con l'OP, la Direzione adotterà i provvedimenti del caso in conformità alle previsioni delle normative regolanti e gli accordi sottoscritti ed in misura proporzionata alla gravità della violazione, all'eventuale recidività della mancanza e, al grado di colpa del soggetto coinvolto. Per quanto riguarda i collaboratori e partner esterni, ogni violazione costituisce fonte di responsabilità contrattuale e come tale potrà essere sanzionata secondo le indicazioni contrattuali e previsioni della normativa di riferimento.