



Codice Etico – Modello ex D.Lgs 231/2001

CODICE ETICO

SOMMARIO

<u>CODICE ETICO – MODELLO EX D.LGS 231/2001 (REV.00 DEL 23-06-2016)</u>	1
<u>IL CODICE ETICO</u>	4
<u>STORIA E VALORI DELLA AZIENDA</u>	5
<u>PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA ETICA</u>	6
1. <u>RISPETTO DI NORME E REGOLAMENTI VIGENTI</u>	6
2. <u>ONESTÀ</u>	6
3. <u>TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE</u>	6
4. <u>QUALITÀ E RINTRACCIABILITÀ DEI PRODOTTI</u>	7
5. <u>OPERAZIONI E TRANSAZIONI DELLA SOCIETÀ</u>	7
6. <u>RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI</u>	8
7. <u>CORRETTEZZA NELLA GESTIONE SOCIETARIA E NELL'UTILIZZO DELLE RISORSE</u>	8
8. <u>GESTIONE DEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</u>	8
9. <u>VALORE DELLE RISORSE UMANE E RISPETTO DELLA PERSONA</u>	9
10. <u>TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI</u>	9
11. <u>RISPETTO DELL'AMBIENTE</u>	10
<u>CRITERI DI CONDOTTA</u>	11
1. <u>CRITERI DI CONDOTTA AMMINISTRATIVA</u>	11
1.1. <u>Tracciabilità delle operazioni</u>	11
1.2. <u>Trasparenza contabile e finanziaria</u>	11
1.3. <u>Diritto di accesso</u>	12
1.4. <u>Controllo interno</u>	12
1.5. <u>Rapporti con i soci</u>	12
2. <u>CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</u>	13
2.1. <u>Rapporti con la Pubblica amministrazione, pubblici dipendenti, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio</u>	13
2.2. <u>Gestione dei contratti pubblici e gare di appalto</u>	14
3. <u>CRITERI DI CONDOTTA CON IL PERSONALE ED I COLLABORATORI</u>	15
3.1. <u>Tutela della dignità</u>	15
3.2. <u>Selezione e assunzione del personale</u>	15
3.3. <u>Gestione del rapporto</u>	15
3.4. <u>Salute e Sicurezza sul lavoro</u>	16
3.5. <u>Gestione delle informazioni e privacy</u>	17
3.6. <u>DOVERI DELLE RISORSE UMANE: Rispetto delle norme contenute nel Codice Etico</u>	17
3.7. <u>DOVERI DELLE RISORSE UMANE: Conflitti di interesse</u>	19
3.8. <u>DOVERI DELLE RISORSE UMANE: Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della Società</u>	19
3.9. <u>DOVERI DELLE RISORSE UMANE: Doni o altre utilità</u>	19
3.10. <u>Norma SA8000</u>	21
5. <u>CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI</u>	... ERRORE.
IL SEGNA LIBRO NON È DEFINITO.	
6. <u>CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I CONSUMATORI</u>	26
7. <u>CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE, SOCIALI E SINDACALI</u>	27
8. <u>CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I MASS MEDIA E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI</u>	28

9. CRITERI DI CONDOTTA VERSO L'AMBIENTE ESTERNO.....	28
<u>SISTEMA DI CONTROLLO E DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO</u>	
1. IL CONTROLLO INTERNO.....	30
2. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO. 30
3. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	31
4. SEGNALAZIONE DEI PORTATORI D'INTERESSI E WHISTLEBLOWING.....	31
5. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO.....	32
6. LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO	32
7. POLICY DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA IN MATERIA TRATTAMENTO DATI PERSONALI.....	32

IL CODICE ETICO

Salumificio Vitali S.p.A. S.p.A. conforma la conduzione delle proprie attività al rispetto dei principi e delle norme di comportamento espressi nel presente Codice Etico e nella normativa nazionale ed internazionale in vigore condivisi con la società stessa.

Il Codice Etico è una carta dei **principi** etici e sociali propri del Salumificio Vitali S.p.A. , a cui tutti i destinatari, ossia soci, amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori, e tutti coloro che operano con l'azienda, si devono attenere.

Nell'ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico costituisce (ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.lgs. n. 231 del 2001, e in conformità alle Linee Guida in merito approvate da Confindustria nel 2014) uno dei presupposti del Modello di organizzazione gestione e controllo di Salumificio Vitali S.p.A. (di seguito il "Modello 231/01") e del sistema sanzionatorio ivi previsto.

E' compito del Consiglio di Amministrazione approvare il Codice Etico.

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

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

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

STORIA E VALORI DELLA AZIENDA

L'azienda ha come core business la produzione di prosciutto crudo stagionato; tra i prodotti spicca il Prosciutto di Modena DOP, un prodotto a denominazione di origine protetta, tipico delle province di Modena e Bologna. Gli stabilimenti aziendali oggi sono due e l'azienda continua a crescere non solo sul mercato nazionale, ma anche sui mercati esteri.

I prodotti vengono infatti distribuiti in molti paese europei ed extra – europei.

Uno degli stabilimenti è inoltre dotato di un moderno reparto di disosso e confezionamento, che rendono possibile offrire al cliente un'ampia gamma di alternative in termini non solo di packaging, ma anche di formati.

A dimostrazione degli elevati standard applicati, l'azienda ha deciso di aderire ad una serie di norme di certificazione volontaria (ISO 9001, ISO 22000, ISO 22005, BRC - Global Standard for Food Safety, IFS – International Food Standard, Certificato di conformità prodotto biologico, ISO 50001, ISO 18001, ISO 14001, SA8000, CARBON FOOTPRINT, PEF).

Tutto questo dimostra l'attenzione dell'azienda ai temi di qualità e di sicurezza alimentare, oltre che agli aspetti ambientali e di risparmio energetico.

L'azienda è da sempre particolarmente attenta all'ambiente e alla problematica relativa al consumo energetico; già nel 1989 lo stabilimento è stato dotato di un sistema di condizionamento basato sul principio di recupero calore; in sostanza il sistema consente di recuperare il calore prodotto dai compressori connessi alle celle frigorifero ed utilizzarlo per riscaldare l'acqua necessaria al riscaldamento degli uffici. Inoltre, le sale di stagionatura sono regolate da un sistema mediante il quale, grazie alla presenza di sonde che rilevano le temperature e l'umidità estere, sfruttandole quando le condizioni climatiche e ambientali lo consentono; questo permette anzitutto un risparmio energetico, consentendo inoltre di sfruttare al meglio, in fase di stagionatura, il microclima dei nostri Appennini.

Entrambi gli stabilimenti di produzione sono dotati di impianti fotovoltaici, che contribuiscono a produrre l'energia utilizzata poi per il condizionamento degli ambienti e per il funzionamento dei macchinari.

PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA ETICA

1. RISPETTO DI NORME E REGOLAMENTI VIGENTI

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

2. ONESTÀ

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

3. TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL’INFORMAZIONE

SALUMIFICIO VITALI S.P.A. riconosce il valore fondamentale della corretta informazione ai soci, agli organi ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile e in alcun modo giustifica azioni dei propri collaboratori che impediscano il controllo da parte degli enti od organizzazioni preposte.

SALUMIFICIO VITALI S.P.A. favorisce un flusso di informazioni continuo, puntuale, completo, veritiero e comprensibile fra gli organi sociali, le diverse aree

aziendali, la Direzione, le varie figure apicali, l'Organo di Vigilanza, e, ove necessario, verso le Pubbliche Autorità.

4. QUALITÀ E RINTRACCIABILITÀ DEI PRODOTTI

SALUMIFICIO VITALI S.P.A. persegue la propria missione attraverso l'offerta di prodotti di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme cogenti.

Lo stile di comportamento della Società nei confronti dei clienti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. In particolare, nella comunicazione con i clienti SALUMIFICIO VITALI S.P.A. assicura completezza, correttezza e chiarezza di tutte le informazioni inerenti caratteristiche, contenuti, natura e provenienza dei prodotti.

SALUMIFICIO VITALI S.P.A. assicura l'immissione nel mercato di prodotti conformi alle leggi nazionali e comunitarie in materia il pieno rispetto dei disciplinari di produzione a cui aderisce, attivando tutti i controlli necessari a garantire ai consumatori sicurezza e qualità organolettica, nonché la massima tracciabilità dei prodotti stessi.

A tutela della clientela sia italiana che estera e dei consumatori, SALUMIFICIO VITALI S.P.A. detiene un sistema di gestione della sicurezza alimentare certificata secondo lo standard ISO 22000:2005 ed un sistema di rintracciabilità di filiera ISO 22005:2008.

Inoltre applica gli standard internazionali BRC e IFS certificati da DNV GL.

Tutte le procedure costituenti tali sistemi sono parte integrante del Modello organizzativo ex D.lgs 231/01.

5. OPERAZIONI E TRANSAZIONI DELLA SOCIETÀ'

Tutte le operazioni e transazioni societarie devono essere correttamente registrate, autorizzate, verificate, legittime, coerenti e congrue.

6. RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

L'Azienda assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso,

l'osservanza della normativa in materia dei dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali. Ogni informazione e altro materiale di cui i destinatari del presente Codice Etico vengono a conoscenza od in possesso, in relazione al proprio rapporto di lavoro professionale, sono strettamente riservati. Particolare rilevanza assumono, tra le informazioni riservate, quelle relative ai dipendenti, alle tecniche di produzione e i contratti di vendita con i clienti.

SALUMIFICIO VITALI S.P.A. a tal fine garantisce la riservatezza nel trattamento dei dati dotandosi di apposite misure organizzative definite secondo i dettami della normativa vigente.

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

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

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

8. GESTIONE DEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.

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

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, SALUMIFICIO VITALI S.P.A. , e per conto di questa ogni socio, amministratore, dipendente, collaboratore, fornitore,

non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata, al fine di ottenere il compimento di atti conformi o contrari ai doveri di ufficio.

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

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

9. VALORE DELLE RISORSE UMANE E RISPETTO DELLA PERSONA

L'Azienda SALUMIFICIO VITALI S.P.A. riconosce la centralità delle "risorse umane" e l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando quanto possibile le aspirazioni e le capacità del singolo. SALUMIFICIO VITALI S.P.A. assicura in ogni ambito della propria attività la tutela dei diritti inviolabili della persona umana, ne promuove il rispetto dell'integrità fisica e morale, previene e rimuove qualsiasi forma di discriminazione, violenza, abuso o coercizione. Nella gestione dei rapporti gerarchici e disciplinari l'autorità è esercitata con equità, evitando ogni abuso che possa ledere la dignità e la professionalità della persona.

10. TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

Nello svolgimento delle propria attività, SALUMIFICIO VITALI S.P.A. opera nel rispetto del D. Lgs. n. 81/2008 e delle normative in materia di sicurezza dei locali, sia per quanto riguarda gli ambienti di lavoro, che rispetto ai luoghi aperti al pubblico.

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

11. RISPETTO DELL'AMBIENTE

L'Azienda si impegna a monitorare e ove, nel caso, minimizzare gli effetti potenzialmente nocivi delle attività svolte sull'ambiente, conformemente alle direttive nazionali e regionali in materia. SALUMIFICIO VITALI S.P.A. si impegna al pieno rispetto della normativa cogente in materia ambientale, attuando le misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale dei propri processi aziendali.

CRITERI DI CONDOTTA

1. CRITERI DI CONDOTTA AMMINISTRATIVA

1.1. Tracciabilità delle operazioni

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

SALUMIFICIO VITALI S.P.A. provvede pertanto all'adozione di un adeguato e rigoroso sistema di archiviazione dei documenti che rispetti i requisiti di veridicità, accessibilità e completezza.

1.2 Trasparenza contabile e finanziaria

Il sistema di contabilità aziendale deve rispettare i principi, i criteri e le modalità di redazione e tenuta della contabilità dettate dalle norme generali e speciali in materia di contabilità. Tutte le operazioni devono essere autorizzate, legittime, congrue, nonché correttamente registrate ed archiviate. Per ogni operazione deve essere conservata un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità, la ricostruzione accurata dell'operazione, consentendo così di ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Le informazioni relative alla contabilità generale ed analitica che confluiscono nella reportistica periodica devono essere chiare, trasparenti, corrette, complete ed accurate.

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

o altre utilità provenienti da delitto.

1.3 Diritto di accesso

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

1.4 Controllo interno

La Società diffonde a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni della Società e la salute/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

SALUMIFICIO VITALI S.P.A. adotta un sistema di controllo interno attraverso i propri organi di controllo opportunamente nominati .

1.5 Rapporti con i soci.

SALUMIFICIO VITALI S.P.A. crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza completa e consapevole, e tutela il loro interesse nel rispetto della normativa in vigore ma perseguendo la legittima remunerazione dell'azionariato, ed in conformità alle previsioni dello Statuto sociale.

Il presente Codice Etico, e l'intero Modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs 231, rispetto ai soci sono principalmente indirizzati a: verificare che la Società agisca con la massima correttezza e trasparenza nei confronti dei soci, rispondendo alle loro aspettative legittime; evitare qualsiasi tipo di condotta volta ad influenzare le decisioni dell'Assemblea dei soci; garantire un flusso di informazioni continuo e corretto verso il Consiglio di Amministrazione,

l'Assemblea dei soci e l'OdV, nonché fra questi stessi organi; favorire i previsti controlli da parte degli organi e delle funzioni competenti; garantire l'attuazione dello scopo sociale stabiliti dallo Statuto sociale.

2. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

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

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

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

A tal fine SALUMIFICIO VITALI S.P.A. si impegna a:

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

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

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

2.2 Gestione dei contratti pubblici e gare di appalto

SALUMIFICIO VITALI S.P.A. nella partecipazione a negoziazioni ed eventuali contratti e gare di appalto o domande di finanziamento con la Pubblica Amministrazione adotta condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà, e legalità verso l'ente pubblico e gli altri soggetti concorrenti. Nella gestione di appalti pubblici, contratti o convenzioni con la Pubblica amministrazione eventuali opera nel pieno rispetto della normativa vigente adeguandosi a quanto previsto dal Codice dei Contratti Pubblici, dai regolamenti attuativi, dalla Circolari Ministeriali, dalle leggi regionali, dagli atti emanati dagli enti pubblici locali, e in genere da ogni altra disposizione o normativa e amministrativa.

3. CRITERI DI CONDOTTA CON IL PERSONALE ED I COLLABORATORI

3.1 Tutela della dignità

SALUMIFICIO VITALI S.P.A. è impegnata nel garantire a tutti la tutela della dignità e di integrità psicofisica nel rispetto dei principi di pari opportunità e tutela della privacy con speciale riguardo ai soggetti svantaggiati e disabili.

3.2 Selezione e assunzione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze dell'Impresa nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Tutto il personale viene assunto con regolare contratto di lavoro nelle forme previste; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare, nè da parte di SALUMIFICIO VITALI S.P.A. né da parte di fornitori, subappaltatori, collaboratori.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente/collaboratore riceve esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi, alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale, e ai comportamenti eticamente accettati dall'ente tramite consegna del codice etico.

3.3 Gestione del rapporto

E' proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti da dipendenti/collaboratori (ad esempio in caso di promozione o

trasferimento) e/o sulla base di considerazioni di merito (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.

La valutazione dei collaboratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili, la funzione personale e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso.

3.4 Salute e Sicurezza sul lavoro

SALUMIFICIO VITALI S.P.A. esplicita chiaramente e rende noti mediante un documento formale, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni di ogni tipo e da ogni livello in materia di salute e sicurezza sul lavoro; tali principi e criteri possono così individuarsi:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che lo è meno;
- programmare la prevenzione mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, di informazione e formazione, nonché l'approntamento di una organizzazione e dei mezzi necessari. L'azienda sia ai livelli apicali che a quelli operativi deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e in seguito quando le stesse devono essere attuate.

3.5 Gestione delle informazioni e privacy

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

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

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

Tutti i destinatari hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice Etico;
- rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali o all'Organismo di Vigilanza, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori, ai referenti aziendali o all'OdV qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni o semplice richiesta di violazioni;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto

nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice Etico e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;

- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

3.7 DOVERI DELLE RISORSE UMANE: Conflitti di interesse

Ogni socio, amministratore, dipendente, collaboratore, fornitore di SALUMIFICIO VITALI S.P.A. è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dell'Ente o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico.

Deve, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al proprio superiore o referente aziendale.

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

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

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, e socio di SALUMIFICIO VITALI S.P.A. deve utilizzare i beni della Società esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa, e comunque in conformità alla legge, a regolamenti aziendali e al presente Codice Etico.

3.9 DOVERI DELLE RISORSE UMANE: Doni o altre utilità

Tutti coloro i quali operano per conto di Salumificio Vitali S.p.A. , compresi incaricati o rappresentanti dei Soci, non sono autorizzati ad offrire, accettare o promettere, per sè per altri, alcuna forma di dono, compenso, utilità o servizio di qualsiasi natura rivolta ad influenzare o comunque realizzare trattamenti di favore nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni.

In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità sono gestiti solo da Responsabili aziendali autorizzati esplicitati nel Modello 231.

Eventuali sponsorizzazioni, donazioni o elargizioni in beneficenza sono gestite dal Consiglio di Amministrazione.

3.10 PRINCIPI NORMA SA8000

Il SALUMIFICIO VITALI S.p.A. ha fatto propri i suddetti principi concretizzandoli nelle sue scelte di politica gestionale e ne ha garantito il rispetto con l'implementazione della norma SA8000, che costituisce il primo standard a livello internazionale con cui si garantisce l'azienda come socialmente responsabile, impegnandosi al rispetto delle regole dell'etica del lavoro e ripudiando apertamente tutte le condizioni lavorative caratterizzate dalla disumanità, dallo sfruttamento, dall'iniqua retribuzione e dall'insalubrità del luogo di lavoro. Tale norma, riferendosi a quanto indicato dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), alla Dichiarazione Universale dei diritti umani, alla Convenzione ONU per i diritti del bambino e alla Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne, stabilisce una serie di prescrizioni alle quali un'azienda socialmente responsabile deve attenersi. Tale modello SA8000 elenca i requisiti per un comportamento socialmente corretto delle imprese e della filiera verso i lavoratori, in particolare per quanto riguarda:

- il lavoro minorile e infantile
- il lavoro obbligato
- la discriminazione
- le condizioni per la salute e la sicurezza

- le pratiche disciplinari
- la libertà d'associazione
- lo stipendio e l'orario di lavoro

LAVORO INFANTILE E MINORILE

Non impiegare persone di età inferiore ai 15 anni

Garantire ai minori di 18 anni formazione qualificata

Il SALUMIFICIO VITALI S.p.A. non impiega lavoro infantile nella manifattura di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 15 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza per loro idonea.

Non impiega al momento lavoratori minorenni ma garantisce loro, qualora dovesse esserne rilevata la presenza presso i propri fornitori, effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito.

LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Non impiegare persone che non siano libere di interrompere il contratto di lavoro, come da normativa

Il SALUMIFICIO VITALI S.p.A. non impiega personale non volontario (detenuti, persone insolventi nei confronti dell'azienda), che subisce restrizioni non legali nella propria libertà di recidere l'impegno lavorativo (sequestro dei documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzioni), che non sia tutelato da una forma di contratto. Non richiede al personale di pagare depositi nonché di trattenere documenti d'identità originali presso l'azienda che andrebbero a limitare l'esercizio della libertà personale dei dipendenti.

SALUTE E SICUREZZA

Garantire un ambiente di lavoro sicuro e non malsano

Il SALUMIFICIO VITALI S.p.A. garantisce ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre con servizi adeguati e strumenti di controllo e protezione da materiali e situazioni a rischio, conformemente alle normative vigenti in materia. Qualora vengano fornite mense e abitazioni ai dipendenti, queste stesse devono essere salubri, sicure e conformi alle normative locali in materia di sicurezza ambientale. Per essere conformi a questo requisito, in particolare bisogna prestare attenzione all'impiego dei DPI, alla presenza sul luogo di lavoro della squadra di emergenza e dei presidi di emergenza (estintori, cassetta PS), effettuare con serietà analisi dei rischi e formazione completa, comprensibile e efficace per tutti i lavoratori (analfabeti, stranieri..), procedere a interventi correttivi in seguito a segnalazioni

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Non vietare, ostacolare o penalizzare l'attività sindacale

Il SALUMIFICIO VITALI S.p.A. garantisce ai lavoratori la libertà di associarsi, se lo desiderano, e di poter contrattare pubblicamente e secondo la legge, senza paura di interferenze o restrizioni.

DISCRIMINAZIONE

Selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità

Trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendogli pari possibilità e condizioni

Il SALUMIFICIO VITALI S.p.A. seleziona i lavoratori indipendentemente da età, sesso, razza, religione, credo politico e spirituale. Impiegare i lavoratori in base alle loro abilità lavorative, evitando ogni genere di discriminazione. È necessario vengano garantite le pari opportunità di genere e non devono essere effettuati trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa religione, razza, credo politico o spirituale. Evita i due tipi di discriminazione più frequenti da parte delle Imprese: non offrire alle donne ruoli di direzione, assumere gli extracomunitari esclusivamente ai

livelli più bassi, indipendentemente da livello di studio e competenza linguistica. Ma molto più importante è attivarsi contro la discriminazione tra lavoratori: per razza, religione, provenienza geografica, da disincentivare, con apposita formazione, interventi, iniziative. Inoltre si astiene dal sottoporre in nessun caso il personale a test di gravidanza o verginità. Il SALUMIFICIO VITALI S.p.A. si astiene, inoltre, dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare, o in altro modo discriminare qualsiasi membro del personale che voglia liberamente fornire informazioni riguardanti il rispetto dei principi sanciti dallo standard SA8000.

PRATICHE DISCIPLINARI

Manifestare rispetto per i lavoratori nelle azioni, nelle parole, nei comportamenti

Il SALUMIFICIO VITALI S.p.A. assicura a tutti i lavoratori dignità e rispetto nell'attività lavorativa, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea, coercizione mentale o abuso verbale nei confronti del personale. Le pratiche disciplinari dei fornitori devono conformarsi con tutte le leggi locali applicabili e i regolamenti per i lavoratori in uso e rese note ai dipendenti attraverso la distribuzione di un disciplinare e un regolamento comportamentale aziendale.

ORARIO DI LAVORO

Non far lavorare più di 40 ore la settimana, né chiedere più di 12 ore di straordinario, o cumulato di 48 h mensili concordato con il lavoratore

Non chiedere straordinari abitualmente

Il SALUMIFICIO VITALI S.p.A. assicura che l'orario di lavoro rispetti il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, sia ricompensato in modo idoneo e non superare le 12 ore settimanali o 48 mensile o monte ore annuale (80 h) come previsto CNL. Ai dipendenti deve comunque essere garantito almeno un giorno di riposo su sette.

RETRIBUZIONE

Assicurare ai propri lavoratori lo stipendio per una vita dignitosa

Il SALUMIFICIO VITALI S.p.A. garantisce ai propri lavoratori una retribuzione che sia conforme a tutte le leggi locali in vigore a questo proposito e al CNL di riferimento, inclusa quella che determina la paga minima, e permetta loro di vivere in maniera dignitosa e che le trattenute siano applicate conformemente a quanto previsto dalla legge.

SISTEMA DI GESTIONE

Il SALUMIFICIO VITALI S.p.A. ha attivato una procedura di selezione dei fornitori al fine di garantire il pieno rispetto dei principi sanciti dalla norma. A tal fine l'azienda coinvolge i propri fornitori chiedendo loro di collaborare al raggiungimento di tale obbiettivo impegnandosi a:

- ✓ estendere la conoscenza dei requisiti dello standard e l'adesione allo stesso progetto ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito;
- ✓ sottoscrivere una lettera d'impegno finalizzata alla collaborazione;
- ✓ Informare il personale interno all'azienda in merito ai requisiti dell'SA8000;
- ✓ Se necessario effettuare le eventuali azioni correttive richieste.

Il SALUMIFICIO VITALI S.p.A. al fine di assicurare a tutte le Parti interessate di poter contribuire attivamente al miglioramento del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, ha predisposto un sistema di comunicazione per la gestione delle segnalazioni inerenti l'applicazione della norma SA 8000.

RECLAMI DIPENDENTI

Qualora i dipendenti volessero manifestare dei reclami anonimi alla Direzione è possibile farlo lasciando il reclamo nell'apposita cassetta, oppure inviare a mezzo posta (senza indicare il mittente) il reclamo al seguente indirizzo: Salumificio Vitali S.p.A., via Passo Brasa 28 - 40034 - Castel d'Aiano – Bologna (BO), qualità@salumificiovitali.com. In alternativa può essere consegnato nelle mani del Rappresentante dei Lavoratori Etico, in tal caso egli è tenuto garantire l'anonimato a ciascun compilatore, anche nei confronti del Datore di lavoro. Il rappresentante

incaricato di tale ruolo è: per la sede di Castel D'Aiano, è il sig. CERATI GIORGIO (Tel. 3479261931), per la sede di Serramazzoni, il sig. GETI VITTORIO (Tel. 3339599039). Successivamente, i reclami ritenuti rilevanti verranno inoltrati alla casella di posta elettronica dell'ODV per le opportune valutazioni relative ad eventuali provvedimenti sanzionatori da adottare in violazione al Codice Etico.

4. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I SOCI

SALUMIFICIO VITALI S.P.A. crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia consapevole, garantendo la completezza di informazione, la trasparenza e l'accessibilità ai dati e alla documentazione secondo il principi di legge ed operando in piena trasparenza sia nei confronti del Socio di maggioranza che di minoranza.

L'impresa persegue nel rispetto della legge, l'aumento del valore azionario e la corretta e legittima remunerazione dello stesso.

SALUMIFICIO VITALI S.P.A. vigila attraverso gli organi di controllo, Collegio sindacale e l'ODV affinché i soci non si pongano in contrasto con gli interessi sociali, perseguendo interessi propri o di terzi estranei o contrari all'oggetto sociale od operando in modo antitetico e confliggente con lo stesso.

Allo stesso modo, SALUMIFICIO VITALI S.P.A. richiede ai propri soci il pieno rispetto delle norme contenute nel presente Codice Etico e nel Modello 231.

SALUMIFICIO VITALI S.P.A. assicura la regolare tenuta delle scritture contabili, e il pieno rispetto delle leggi e dei principi e norme tecniche vigenti nella formazione e redazione del bilancio di esercizio, nella redazione di qualsiasi documento aziendale e nella formazione e diffusione delle comunicazioni sociali.

Le medesime regole di condotta sono garantite nella gestione dei rapporti con gli organi sociali, verso i quali viene altresì assicurata la massima trasparenza e completezza delle informazioni.

5. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI

Lo stile di comportamento di SALUMIFICIO VITALI S.P.A. nei confronti dei clienti e dei fornitori è improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

SALUMIFICIO VITALI S.P.A. persegue la propria missione attraverso l'offerta di servizi e prodotti di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza tra imprese.

La Società è consapevole di tutte le iniziative legislative nazionali ed internazionali tese a reprimere il fenomeno della così detta “corruzione privata”.

Tutti i destinatari del presente Codice Etico devono astenersi dal:

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

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto avvengono sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza, l'eticità, il rispetto della legge.

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

La condivisione del Codice Etico adottato dalla Società rappresenta presupposto necessario per l'instaurazione e il mantenimento del rapporto di fornitura. Salumificio Vitali S.p.A. si impegna a trattare i fornitori e appaltatori in modo equo, incoraggiando la concorrenza leale, senza pratiche discriminatorie o sleali, intesa a stimolare la creazione di rapporti commerciali durevoli e basati sulla correttezza e sulla trasparenza.

E' fatto espresso divieto ad ogni socio o suo rappresentante, amministratore, dipendente, collaboratore, fornitore di SALUMIFICIO VITALI S.P.A. di richiedere o pretendere dai fornitori favori, doni o altre utilità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento, ancorchè finalizzate ad una ottimizzazione del rapporto con la Società. Quanto sopra si applica anche ai rapporti con consulenti esterni ed outsourcers.

6. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I CONSUMATORI

Per SALUMIFICIO VITALI S.P.A. la sicurezza, la salubrità, il rispetto dei diritti dei lavoratori e dell'ambiente sono elementi costitutivi della qualità dei prodotti e dei servizi forniti.

Anche grazie al controllo diretto di tutta la filiera agroalimentare, tutti i prodotti sono realizzati nell'ottica dell'eccellenza qualitativa e della massima garanzia per il consumatore.

SALUMIFICIO VITALI S.P.A. si impegna ad informare il consumatore in modo completo e tempestivo sulle caratteristiche, funzioni e prezzi dei servizi e dei prodotti, attraverso messaggi e comunicazioni non ingannevoli, corretti e completi.

Nel rispetto del principio di riservatezza, SALUMIFICIO VITALI S.P.A. garantisce che eventuali informazioni in suo possesso sui consumatori saranno gestite ed utilizzate nel pieno rispetto dei diritti delle persone e della legge.

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

SALUMIFICIO VITALI S.P.A., nel fornire eventuali contributi a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, adotta procedure e forme documentate, tracciate e conformi alla normativa vigente.

In ogni caso tali contributi sono slegati da qualsiasi interesse, diretto o indiretto, della società ad ottenere agevolazioni, turbative, trattamenti di favore. In nessun caso i suddetti contributi saranno elargiti in un'ottica di reciprocità, escludendosi dunque ogni forma di scambio politico.

8. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I MASS MEDIA E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, con gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure e politiche adottate dall'Impresa e deliberate dal CDA.

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

9. CRITERI DI CONDOTTA VERSO L'AMBIENTE ESTERNO

SALUMIFICIO VITALI S.P.A. chiede a tutti i propri portatori d'interesse il rispetto delle procedure ambientali adottate anche attraverso il modello 231.

SALUMIFICIO VITALI S.P.A. , consapevole dell'esigenza di uno sviluppo sostenibile delle attività economiche, si impegna a dare il proprio contributo per una maggior tutela delle risorse naturali ed ambientali, ponendosi quale preciso intento il rispetto dei principi riportati nella propria Politica Ambientale e di seguito riassunti:

- rispetto della normativa e delle leggi in vigore, compresi i regolamenti, permessi, norme e procedure previsti in materia;
- miglioramento continuo del sistema di gestione ambientale, prevenzione dell'inquinamento ed applicazione di criteri di sicurezza al fine di non danneggiare l'ambiente circostante allo stabilimento;
- addestramento continuo, informazione e formazione del personale, in particolar modo per fornire conoscenze adeguate per evitare incidenti ambientali;
- divulgazione a tutte le ditte e società che lavorano per SALUMIFICIO VITALI S.P.A. e alla comunità delle informazioni necessarie a comprendere gli effetti sull'ambiente delle attività dell'impresa, documentando le proprie attività e perseguendo un dialogo aperto;
- adozione delle misure necessarie per ridurre gli impatti ambientali connessi a situazioni di emergenza;

- adeguamento continuo degli impianti e dei processi alle più sicure, moderne ed efficaci tecnologie finalizzato alla riduzione dell'impatto ambientale, al risparmio energetico, all'utilizzo di fonte energetiche rinnovabili, alla minimizzazione degli scarti ed al conseguente riciclaggio dei prodotti secondo obiettivi di riduzione specifici e misurabili;
- conoscenza dell'eventuale gestione ambientale dei propri fornitori.

SISTEMA DI CONTROLLO E DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

1. IL CONTROLLO INTERNO

È politica della Società diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. L'attitudine verso i controlli deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni della Società e la salute/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Il sistema di controllo interno nel suo insieme deve ragionevolmente consentire:

- Il rispetto delle leggi vigenti, delle procedure aziendali e del Codice Etico
- Il rispetto delle strategie e delle politiche della Società
- La tutela dei beni della Società, materiali e immateriali
- L'efficacia e l'efficienza della gestione
- L'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente, tutti i collaboratori, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

2. ORGANISMO DI VIGILANZA (O.D.V.)

E' costituito un Organismo di Vigilanza che coincide con quello della Controllante SALUMIFICIO VITALI S.P.A. a cui competono i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico:

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, attraverso l'applicazione di specifici compliance programs, piani di audit interni e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dai portatori d'interesse interni ed esterni;
- ricevere e analizzare le segnalazioni di violazione del Codice Etico;
- verificare la fondatezza delle segnalazioni di vigilanza *Whistleblowing* e assicurare la tutela dei segnalanti nei limiti previsti dalla legge;
- trasmettere al management aziendale e agli organi amministrativi la richiesta di applicazione di eventuali sanzioni, per violazioni al presente Codice Etico;
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.

3. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i portatori di interessi interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, la Direzione predispone e realizza, anche in base alle eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano periodico di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice. Le iniziative di

formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

4. SEGNALAZIONE DEI PORTATORI D'INTERESSI E WHISTLEBLOWING

Salumificio Vitali S.p.A. adotta e promuove un sistema interno di segnalazione di condotte illecite e comportamenti lesivi degli interessi dell'azienda prevedendo canali dedicati attraverso i quali tutti i portatori di interesse a cui si applica il Codice Etico possono rivolgere le proprie segnalazioni in merito a sue eventuali violazioni direttamente all'O.d.V., che provvede, come da apposita procedura, a:

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

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

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

5. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

Salumificio Vitali S.p.a. promuove la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice etico e incoraggia i portatori di interesse a riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza tali violazioni della quale vengano a conoscenza in ragione dei propri rapporti con l'azienda, identificando nella procedura di segnalazione di vigilanza "*whistleblowing*" il canale dedicato ma non esclusivo di comunicazione con l'O.d.V..

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'OdV riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie alla Direzione Aziendale, e nei casi più significativi, al Consiglio di Amministrazione. Nel caso in

cui tali violazioni riguardino uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o il Presidente, l'Organismo di Vigilanza riporterà le segnalazioni e la proposta di sanzione disciplinare per conoscenza al Consiglio di Amministrazione, in quanto organo collegiale, ed al Collegio Sindacale o organo di controllo contabile per l'eventuale convocazione dell'Assemblea dei Soci.

Le competenti funzioni, attivate dagli organi di cui sopra, approvano i provvedimenti, anche sanzionatori, da adottare secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza.

Qualora non venga comminata la sanzione proposta dall'Organismo di Vigilanza, Il datore di lavoro e/o il Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale/sindaco, ne dovranno dare adeguata motivazione.

6. LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

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

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

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

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

Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel

Modello 231, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

SALUMIFICIO VITALI S.P.A. riserva all'O.d.V. il più ampio potere in merito ad attività di verifica della fondatezza delle segnalazioni di vigilanza ricevute, e prevede l'applicazione del sistema sanzionatorio solamente quando tale attività di verifica abbia esito positivo.

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

Gli effetti della violazione del Codice Etico e dei protocolli interni di cui al Modello 231 devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con SALUMIFICIO VITALI S.P.A.: a tal fine la Società provvede a diffondere il Codice Etico, i protocolli interni e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

7. Policy dell'Organismo di Vigilanza in materia trattamento dati personali

Il ruolo di Organismo di Vigilanza richiede che le attività ed i servizi erogati vengano svolti in maniera terza ed indipendente in modo da garantire a tutte le parti interessate che non vi siano minacce all'imparzialità o conflitti di interesse. È infatti l'OdV a determinare i mezzi delle attività di trattamento, attraverso la valutazione, di volta in volta, della profondità delle verifiche e dei controlli, nonché la frequenza dei flussi informativi necessari per garantire l'efficacia del modello, la qualità e la numerosità di dati ed evidenze da acquisire, compresi quelli personali, in funzione del contesto e dei requisiti legali applicabili.

Questo presupposto fonda e giustifica il ruolo dell'O.d.V. come titolare autonomo nel trattamento dei dati di clienti, utenti, lavoratori e più in generale di tutti i portatori di interesse di SALUMIFICIO Vitali S.p.A.

