



CODICE ETICO E DISCIPLINARE

In accordo al Decreto Legislativo 231/2001 emanato in data 8 giugno 2001 “Disciplina della responsabilità amministrative delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300

Approvato con delibera C.d.A. del 10/04/2014

Rev. 1 del 10/04/2014

GESTIONE PERSONALE, POLITICHE SOCIALI E AMBIENTE**1. Pari opportunità e ambiente di lavoro.**

La nostra azienda s'impiega a preservare un ambiente di lavoro privo di discriminazioni - incluse le molestie di ogni specie e natura - basate su orientamento sessuale, razza, età, credo politico, condizione d'invalidità, appartenenza sindacale o affiliazione politica, assicurando che i criteri utilizzati nell'assunzione, nell'accesso alla formazione, nella progressione di carriera, alla risoluzione del rapporto di lavoro, siano legati esclusivamente alle prestazioni lavorative e ai meriti evitando ogni forma di nepotismo o favoritismo.

La nostra Azienda riconosce altresì il valore delle risorse umane, il rispetto della loro autonomia e l'importanza della loro partecipazione all'attività d'impresa.

La nostra azienda s'impiega a garantire ambienti di lavoro sicuri e salubri, a organizzarsi in modo solidale nei confronti dell'ambiente, a rispettare le leggi e le regolamentazioni ad esse relative, nonché a quelle sulla sicurezza e sulla salute.

Impegnandosi altresì a ridurre il consumo energetico ed idrico ad usare meno carte e combustione, a ridurre il rumore in tutte le sue forme, a contenere il più possibile la produzione di rifiuti e a gestire i prodotti contaminanti nella maniera più appropriata.

2. Tutela del lavoro.

La nostra azienda s'impiega a non impiegare personale che lavori contro la propria volontà o che non sia libero di recedere dal rapporto di lavoro, salvo quanto previsto dai contratti che regolano la materia e che prevedano

indennità di recesso ovvero ai sensi dell'art. 2118 cc., a non impiegare nel lavoro soggetti di età inferiore a 16 anni ovvero giovani di età inferiore ai 18 anni in situazioni insalubri o pericolose né durante le ore scolastiche favorendo invece stage di apprendimento ed in tal senso collaborando con gli istituti scolastici e/o con le scuole anche universitarie che prevedano tale strumento, individuando comunque un compenso commisurato alla qualità e quantità della prestazione resa.

Restano ferme le previsioni di legge e di contratto in materia di doveri dei lavoratori ai quali è richiesta professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco.

Le dinamiche che caratterizzato il contesto nel quale la nostra Azienda si muove richiedono l'adozione di comportamenti trasparenti, individuando il principale fattore di successo dei programmi e dei progetti della nostra Azienda, nel contributo professionale ed organizzativo che ciascuna delle risorse umane assicura.

Il rispetto delle leggi e dei comportamenti vigenti è obbligo specifico di ogni lavoratore.

Egli s'impegna altresì a segnalare al proprio responsabile e comunque l'Azienda:

- qualunque violazione realizzata in ambito aziendale, di norme di legge, regolamenti, ovvero del presente codice.
- ogni episodio di omissione, falsificazione o trascuratezza nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;

- eventuali irregolarità o malfunzionamenti relativi alla gestione o alle modalità di erogazione delle prestazioni, nella certezza che nessun tipo di ritorsione verrà posto in essere nei loro confronti.

Sono espressamente vietati ai dipendenti:

- il proseguimento di interessi personali a danno di quelli aziendali;
- lo sfruttamento del nome e della reputazione della nostra Azienda a scopi privati e, analogamente, lo sfruttamento a fini personali della posizione ricoperta all'interno della nostra Azienda e delle informazioni acquisite nel corso della posizione lavorativa;
- l'adozione di atteggiamenti che possano compromettere l'immagine della società;
- l'uso di beni dell'azienda per scopi diversi da quelli ad essi propri;
- il consumo inutile e l'impiego non razionale di mezzi e risorse;
- la diffusione a terzi e l'uso a privati, o comunque, impropri di informazioni o notizie riguardanti la nostra Azienda;
- l'espletamento di mansioni lavorative anche a titolo gratuito, in
- contrasto o in concorrenza con la società.

L'interruzione o la risoluzione del rapporto lavorativo con la nostra Azienda, indipendentemente dalla causa che li ha provocati, non giustificano la rivelazione d'informazioni riservate o l'esternazione di considerazione che possano recare danno all'immagine o agli interessi dell'azienda, in quanto espressamente vietati.

La nostra azienda bandisce ogni comportamento di violenza verbale, fisica o psicologica verso qualsiasi individuo interno od esterno l'Azienda, con il quale

i propri dipendenti, soci, collaboratori abbiano ad avere contatti per ragioni inerenti ed occasionate dal rapporto contrattuale con la nostra azienda.

In base a ciò, la nostra azienda sceglie di lavorare solo con fornitori e servizio o materiale che non vadano contro i sopra elencati principi.

E' richiesta la cooperazione di tutti i lavoratori, subordinati e autonomi, al fine di mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore, del decoro e della reputazione di ciascuno.

L'Azienda si impegna a non richiedere ai suddetti lavoratori prestazioni contrarie ai precitati principi o che costituiscano fonti di rischio non accettabile per la sicurezza e per la salute.

I lavoratori che ritengono di aver subito delle discriminazioni potranno riferire di ciò all'Organo di Vigilanza e/o al proprio responsabile, affinché venga accertata la violazione del codice etico di comportamento, non costituendo discriminazioni quelle disparità motivate sulla base di criteri oggettivi di buon andamento del rapporto di lavoro.

2.1. Rapporti gerarchici.

Il comportamento di ciascun lavoratore con mansioni di Responsabile deve conformarsi ai principi del presente codice e rappresentare un esempio per i propri sottordinati.

In particolare, i Responsabili dei servizi instaurano con i propri collaboratori rapporti improntati al reciproco rispetto e a una proficua cooperazione favorendo lo spirito di appartenenza alla nostra Azienda.

La motivazione dei dipendenti alla diffusione dei valori aziendali, in modo da consentirne e favorirne l'interiorizzazione e la condivisione, sono essenziali: in tale ottica i predetti Responsabili si impegnano all'implementazione e al

mantenimento di flussi informativi corretti, validi e motivati in modo da dare ai lavoratori la consapevolezza del contributo apportato all'attività aziendale a ciascuna delle risorse coinvolte.

Ciascun Responsabile s'impegna a sostenere la crescita aziendale delle risorse assegnate, tenendo conto delle attitudini di ciascuna nell'attribuirgli compiti, onde realizzare una reale efficienza in ambito lavorativo.

I Responsabili presteranno la debita attenzione e, ove possibile e opportuno, danno seguito a suggerimenti o richieste dei propri collaboratori, in un'ottica di qualità totale, favorendo una partecipazione motivata alle attività della nostra Azienda.

Il management è chiamato a favorire un positivo approccio alla funzione di controllo, in prospettiva di una piena collaborazione coerente con quel senso di appartenenza che si intende nei confronti di tutti i nostri dipendenti.

Tale sistema di controllo contribuisce a migliorare l'efficienza dei processi aziendali ed è pertanto obiettivo comune di tutti i livelli della struttura organizzativa concorrere al suo efficace funzionamento, in primo luogo mediante il puntuale rispetto delle procedure interne in modo da consentire la più agevole individuazione delle criticità e delle responsabilità.

3. Regole comuni e doveri del personale.

La nostra azienda non sostiene alcun partito politico, ente o società sportiva e non tollera proclami o manifestazioni rivolti a qualsiasi presa di posizione, eccezion fatta per eventuali sponsorizzazioni/pubblicità che si dovesse decidere di contrarre nei confronti di società valutandone principalmente quelle di tipo dilettantistico.

La nostra azienda non tollera l'esposizione di poster e/o calendari a sfondo sessuale o comunque volgari.

L'Azienda aderisce alle norme di tutela della salute dei singoli vietando il fumo in ambiente lavorativo e scoraggiandone l'uso anche al di fuori, vietando altresì l'abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti o medicinali se non ad uso esclusivamente terapeutico.

I lavoratori s'impegnano a rispettare gli obblighi previsti dal presente codice dovendosi attenere, nell'espletamento delle proprie prestazioni, al rispetto oltre che della legge in vigore a quanto qui disciplinato, improntando la propria condotta a principi d'integrità, correttezza e buona fede, obbligandosi a segnalare tempestivamente quelle condotte che violassero tali principi e di cui in qualunque modo ne venissero a conoscenza.

La nostra Azienda incentiva e tutela il valore di un corretto adempimento dei contratti dei singoli lavoratori.

Costituisce abuso di posizione richiedere, in qualità di superiore gerarchico, prestazioni, favori, personali o qualunque altro comportamento che possa configurare violazione del presente codice etico.

4. Conflitto d'interessi.

I lavoratori devono mantenere una posizione di autonomia e integrità, al fine di evitare di assumere decisioni o svolgere attività in situazioni, anche solo apparenti, in conflitto d'interessi con l'azienda.

Deve essere evitata qualsiasi attività che contrasti con l'adempimento dei propri obblighi e compiti e che possa nuocere agli interessi e all'immagine dell'azienda.

I lavoratori si obbligano a preventivamente comunicare direttamente o per il tramite del proprio Responsabile ogni situazione di conflitto d'interessi reale o potenziale che dovesse insorgere, sicché possa essere investito e informato l'Organismo di Vigilanza.

5. Collaboratori esterni.

Gli agenti di vendita, i consulenti, i rappresentanti, gli appaltatori indipendenti, gli appaltatori temporanei e i fornitori hanno l'obbligo di osservare gli stessi standard di condotta dei dipendenti della nostra Azienda, allorché conducano affari per nostro conto.

Nessun collaboratore interno o esterno, è autorizzato - anche solo in modo indiretto - a porre in essere quanto vietato dalla politica aziendale.

5.1. Beni aziendali.

Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà aziendale.

Ogni dipendente è direttamente e personalmente responsabile della protezione e dell'utilizzo legittimo dei beni e delle risorse a lui affidate per lo svolgimento delle proprie funzioni. Bevande Verona S.p.A., nel rispetto delle leggi vigenti, adotta le misure necessarie al fine di impedire utilizzi distorti degli stessi.

5.2. Uso dei sistemi informatici.

Rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici ogni dipendente s'impegna a osservare le regole di comportamento adottate da Bevande Verona S.p.A. e diffuse tramite l'intranet aziendale ed è corresponsabile della sicurezza dei

sistemi utilizzati e soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza.

Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine di Bevande Verona S.p.A.

Ogni dipendente è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati meditate l'uso degli strumenti informatici.

5.3. Regali, omaggi e altre utilità.

Il dipendente non può chiedere né accettare, per sé o per altri, oggetti, servizi, prestazioni o altre utilità da chiunque abbia tratto o che comunque possa trarre benefici dall'attività di Bevande Verona S.p.A. Nei rapporti con Paesi che per tradizione culturale contemplano l'offerta di doni a clienti o altri, tali regalie sono ammesse solo se appropriate e di modico valore, fermo restando che non possono essere interpretate come ricerca di favori.

Il dipendente non può altresì offrire regali o altre utilità a tutti quei soggetti da cui possa acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile Bevande Verona S.p.A.

Fermo restando quanto specificamente previsto dal Codice Etico degli Appalti adottato da Bevande Verona S.p.A., non possono essere attribuiti vantaggi illeciti a clienti o fornitori pubblici e privati.

5.4. Riservatezza e gestione delle informazioni.

Il dipendente è tenuto a mantenere riservate le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alla legge, ai regolamenti e

alle circostanze. Il dipendente deve osservare tale dovere di riservatezza anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro adoperandosi affinché siano rispettati gli adempimenti previsti dalle vigenti normative sulla privacy; egli deve altresì custodire con cura gli atti affidatigli.

5.5 Obblighi d'informazione.

Tutti i dipendenti sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza all'Organismo di Vigilanza ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico di comportamento o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere Bevande Verona S.p.A.

I responsabili di funzione devono vigilare sull'operato dei propri dipendenti e devono informare l'Organismo di Vigilanza di ogni possibile violazione delle predette norme.

6. Sanzioni disciplinari.

L'osservanza delle norme del presente codice etico è parte essenziale e integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti nonché dai collaboratori anche non subordinati e/o soggetti aventi comunque relazioni contrattuali o d'affari con l'azienda.

La violazione dei principi fissati nel presente codice etico nonché nelle procedure aziendali, comprometteranno il rapporto fiduciario tra l'azienda e chiunque commetta la violazione (amministratori, personale aziendale, clienti, fornitori, consulenti, ditte artigiane, operatori eccetera) e ciò anche in relazione agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Quanto ai rapporti di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio rispetterà le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei

lavoratori e il presente codice verrà comunicato ai destinatari mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Quanto ai lavoratori autonomi, fornitori o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con Bevande Verona S.p.A., si provvederà ad inserire precise clausole risolutive che faranno esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del presente codice etico.

Una volta accertate le violazioni, saranno perseguite con tempestività ed immediatezza con provvedimenti disciplinari adeguati proporzionati e ciò indipendentemente dal rilievo penale che tali comportamenti possono avere o dall'instaurazione di un relativo procedimento penale nei casi in cui essi configurino reato.

In ogni caso, i provvedimenti che verranno adottati in violazione dei principi di cui al presente codice rispetteranno le leggi in materia vigenti e il relativo contratto collettivo nazionale applicato.

Bevande Verona S.p.A. non intratterrà rapporti di alcun tipo con quei soggetti che non intenderanno operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, ovvero rifiutino di adeguarsi ai valori dei principi previsti nel presente codice e ciò anche al fine di tutelare l'immagine e la salvaguardia delle proprie risorse.

Al fine di un'omogenea gestione delle procedure e al fine di individuare i precisi provvedimenti vengono introdotte le seguenti ipotesi:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni.

Il provvedimento disciplinare della multa potrà essere giudicato quando il lavoratore:

- non esegue il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- abbandona il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- sia assente dal lavoro senza giustificato motivo;
- introduca bevande alcoliche nel luogo di lavoro;
- venga accolto in stato di ubriachezza durante l'orario di lavoro;
- trasgredisca alle prescrizioni del presente codice o commetta mancanze che pregiudichino la disciplina nel luogo di lavoro.

Bevande Verona S.p.A. potrà procedere al licenziamento del dipendente per i casi gravi quali:

- insubordinazione o offese verso i superiori;
- furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati o comportamenti per i quali per la loro natura si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
- qualsiasi atto colposo e/o doloso che possa compromettere la sicurezza nel luogo di lavoro o l'incolumità del personale e/o del pubblico e che possa costituire danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali o ai mezzi;
- trafugamento di beni, utensili, o di altri oggetti di proprietà di Bevande Verona S.p.A. o di clienti di quest'ultima;
- ingiustificato abbandono del posto di lavoro da parte del dipendente, rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro;
- assenza ingiustificata oltre due giorni lavorativi;

- recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente.

7. Sanzioni previste per Amministratori e Organi societari.

Nel caso di contravvenzione ai dettati del Codice Etico da parte degli Amministratori e degli Organi societari, i componenti del CDA non coinvolti, provvedono a:

- sospendere temporaneamente per ragioni cautelative le deleghe operative in capo all'Amministratore, in attesa di verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza dell'effettiva infrazione;
- attuazione dei provvedimenti previsti dal Codice Civile in materia societaria per gli Amministratori, nei casi più gravi, su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.
- analogamente saranno attuati i provvedimenti previsti dal Codice Civile in materia societaria per gli altri Organi societari.

8. Beneficenze e sponsorizzazioni.

Le attività di beneficenza dell'azienda sono rivolte alla promozione di attività sportive e sociali, che verranno decise dall'Azienda secondo i principi che informano questo codice etico e i limiti posti in materia dalla vigente legislazione fiscale in materia.