



Codice Etico e di Autoregolamentazione

1. INDICE

N.	TITOLO	PAGINA
1	Indice	2/16
2	Codice etico e di autoregolamentazione	3/16
2.1	La "mission" de "La Valle della Pescara"	3/16
2.2	Il Modello "La Valle della Pescara" e le finalità del Codice Etico	4/16
2.3	Destinatari del Codice Etico	4/16
2.4	Il valore della reputazione	4/16
2.5	La diffusione e la formazione	4/16
2.6	Il Sistema "La Valle" quale portatore d'interessi	5/16
2.7	L'indipendenza del Management	5/16
2.8	La leva delle Risorse Umane	5/16
2.9	La struttura del Codice	5/16
3	Principi etici e morali di riferimento	6/16
4	Principi e norme di comportamento	8/16
4.1	Principi e norme di comportamento per i componenti degli organi sociali	8/16
4.2	Principi e norme di comportamento per il Personale	9/16
4.3	Conflitto d'interessi	10/16
4.4	Rapporti con gli utenti e controllo qualità	11/16
4.4.1	Qualità della gestione dell'attività	11/16
4.4.2	Esigenze degli utenti	11/16
4.5	Rapporti con i fornitori	11/16
4.6	Tutela del patrimonio	11/16
4.7	Rapporti con il socio Regione Abruzzo	12/16
4.8	Rapporti con la collettività	12/16
4.8.1	Istituzioni Pubbliche e altri rappresentanti della collettività	12/16
4.8.2	Rapporti con la stampa e comunicazioni esterne	13/16
4.9	Regali, omaggi e benefici	13/16
4.10	Programmi di verifica della conformità a norme, regolamenti e procedure	13/16
4.11	Attuazione e controlli	13/16
4.11.1	Controlli interni ed esterni	13/16
4.11.2	Collegio sindacale	13/16
4.11.3	Ruolo degli amministratori e dei responsabili di funzione	14/16
4.11.4	Comportamenti censurabili	14/16
4.11.5	Ruolo dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs 231/01	14/16
4.11.6	Formazione	15/16
4.11.7	Diffusione del Codice etico	15/16
4.11.8	Clausola per i contratti passivi (clausola per tutti i fornitori)	15/16
4.11.9	Modifiche al Codice etico	15/16
4.12	Motivazione etica	15/16
4.12.1	Motivazione dell'Autoregolamentazione	16/16
4.12.2	Sistema disciplinare e sanzionatorio	16/16
4.12.3	Approvazione	16/16

2 Codice etico e di autoregolamentazione

La “La Valle della Pescara” scarl (di seguito anche il “Centro” o Società) ha deciso di uniformare la propria struttura organizzativa, le procedure, le attività e ogni azione aziendale secondo quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica”. Alla base di questa decisione vi è la ferma convinzione che l’azione aziendale è tanto più efficiente quanto più risponde ai criteri di eticità e di legalità. Tale convinzione viene codificata all’interno di vari documenti il cui cardine è il presente Codice Etico.

Il Decreto Legislativo n.231, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, persone giuridiche, enti collettivi non riconosciuti, associazioni, consorzi, ecc., di seguito collettivamente denominati “Enti”) per alcuni reati, tassativamente elencati, ove commessi nel loro interesse e vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo degli enti medesimi;
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, se la commissione del reato sia stata resa possibile dall’omissione di vigilanza.

La responsabilità dell’Azienda si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all’estero – sempre nell’interesse o a vantaggio di un Ente che abbia in Italia la sua sede principale - purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

2.1 La “mission” de “La Valle”

La “mission” aziendale consiste nel rivestire un ruolo di riferimento nel settore della distribuzione ortofrutticola sia all’interno della Regione Abruzzo che nel Centro-sud. E ciò, oltre che per il felice posizionamento geografico del Centro rispetto a tali mercati di sbocco, anche per l’alta qualità dei prodotti che il territorio abruzzese riesce a esprimere. Rispondere a questa vocazione non può che rappresentare motivo di soddisfazione e di stima per tutti gli stakeholders. In particolare:

- per tutti i consumatori, che potranno essere certi che, proprio in virtù della fedeltà del Centro ai suoi principi costitutivi di soggetto promotore di un Bene Comune, gli obiettivi aziendali saranno perseguiti in modo trasparente e nel rispetto della legalità
- per tutti gli operatori che lavorano e collaborano nell’impresa e all’interno del Mercato, perché, grazie alla loro competenza e alla loro dedizione ai principi del Centro, si sentano promotori dei successi e dei risultati via via raggiunti;
- per il territorio di riferimento, perché la ricchezza presente al suo interno dal punto di vista non solo ortofrutticolo ma anche enogastronomico e turistico-paesaggistico sia generatrice di benessere economico ma anche sociale e ambientale;
- per i fornitori, perché siano parte attiva della filiera del valore e partner della crescita;
- per gli enti pubblici e i corpi intermedi perché vedano moltiplicarsi i frutti scaturenti dall’applicazione del principio della sussidiarietà e del buon governo.

2.2 Il Modello “La Valle” e le finalità del Codice Etico

Conformemente a quanto previsto dalla normativa, la Società ha elaborato un proprio Modello, volto a prevenire il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231.

Il presente Codice Etico di Autoregolamentazione (di seguito, per brevità, ‘Codice Etico’ o solo ‘Codice’) è parte integrante del Modello adottato dalla Società, contenendo, tra l’altro, i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice.

2.3 Destinatari del Codice Etico

Il presente Codice è vincolante per tutti gli amministratori, i sindaci, i suoi dipendenti (di seguito, congiuntamente indicati quali ‘Personale’), senza alcuna eccezione, per i suoi fornitori, sia di beni che di servizi (es., procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, di seguito, indicati quali ‘Terzi Destinatari’ o “Stakeholders” o “Portatori d’interesse”).

Tutti i Destinatari sono, pertanto, tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Codice Etico, il quale si applica anche alle attività svolte dalla Società all’estero. In nessuna circostanza la pretesa di agire nell’interesse della Società giustifica l’adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente documento.

L’osservanza delle norme del Codice deve, in particolare, considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all’art. 2104 (“diligenza del prestatore di lavoro”) e seguenti del codice civile. La violazione delle norme del Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure di cui all’art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), dei contratti collettivi di lavoro e degli eventuali regolamenti aziendali adottati dalla Società.

Il Codice Etico ha validità sia in Italia che all’estero, pur in considerazione della diversità culturale, sociale, economica e normativa dei vari Paesi in cui opera o dovesse operare la Società.

2.4 Il valore della reputazione

A seguito della revoca dello stato di liquidazione avvenuta nel novembre 2014 la nuova governance ha avviato un lavoro paziente e quotidiano al fine di recuperare e riaffermare, sia tra gli operatori che tra tutti i portatori di interesse, il valore della reputazione quale risorsa essenziale per il rilancio del Centro all’interno del settore agroalimentare regionale. Questa attività, fondata sull’introduzione e l’applicazione costante di regole chiare e trasparenti per tutti, ha consentito e consente l’instaurarsi di un clima collaborativo e propositivo, teso al miglioramento continuo, oltre all’attrazione delle migliori risorse umane, alla fidelizzazione degli operatori, alla disponibilità ad investire da parte dei fornitori e, infine, all’affidabilità verso i terzi in genere. All’interno, essa contribuisce a prendere e attuare le decisioni speditamente, in clima di fiducia reciproca e senza frizioni e di organizzare il lavoro limitando i controlli alle fasi essenziali e senza il ricorso a decisioni autoritarie.

2.5 La diffusione e la formazione

La Società s’impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice Etico mediante:

- distribuzione a tutti i componenti degli organi sociali e a tutto il Personale;
- affissione in luogo accessibile a tutti;
- messa a disposizione di tutti coloro che sono portatori di interessi Terzi Destinatari e di qualunque altro interlocutore sul sito internet della Società e sull’intranet aziendale.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche 'OdV') promuove e monitora periodiche iniziative di formazione sui principi del presente Codice, pianificate anche in considerazione dell'esigenza di differenziare le attività in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come 'apicali' alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

Nei contratti con i Terzi Destinatari è prevista inoltre l'introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l'impegno al rispetto del Modello e del Codice Etico, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale, per l'ipotesi di violazione di tale impegno.

2.6 Il Sistema "La Valle" quale portatore d'interessi

In quanto elemento essenziale all'interno della filiera agroalimentare abruzzese e snodo essenziale nella distribuzione alimentare e nell'erogazione di servizi ad essa diretti "La Valle" è a sua volta portatrice d'interessi:

- all'interno del settore agroalimentare regionale nel suo complesso avuto riguardo sia alla qualità che alla convenienza dei prodotti;
- nella tutela di tutti i prodotti, in particolar modo di quelli locali, che per tipicità e qualità sono commercializzati e costituiscono una ricchezza da salvaguardare e promuovere;
- nelle organizzazioni socio - economiche di riferimento, sia locali che regionali, che con le risorse e la capacità attrattiva territoriale determinano la domanda aggregata dei prodotti distribuiti.

2.7 L'indipendenza del Management

Il Management de "La Valle" è indipendente dalla proprietà che garantisce imparzialità ed autonomia decisionale nell'interesse dell'Azienda, dei soci stessi e di tutti i Terzi Destinatari.

2.8 La leva delle Risorse Umane

La capacità organizzativa del Management fa leva su:

- conoscenza del settore,
- competenza,
- esperienza e flessibilità delle risorse umane impiegate.

Queste devono essere in grado di fronteggiare le imprevedibilità e le emergenze tipiche del settore della grande distribuzione con lodevole capacità auto organizzativa.

2.9 La struttura del Codice

Il presente Codice si compone di tre sezioni:

1. nella prima sono indicati i principi etici e morali di riferimento che individuano i valori di riferimento nelle attività della Società;
2. nella seconda sono indicati i principi e le norme di comportamento dettate per i Destinatari;
3. nella terza sono disciplinati i meccanismi di attuazione, che delineano il sistema di controllo per la corretta applicazione del Codice Etico e per il suo continuo miglioramento.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione, il Codice Etico può essere modificato e integrato, anche sulla base dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

3 Principi etici e morali di riferimento

Ogni azione, decisione, atto posto in essere dalla Società deve essere ispirato ai seguenti principi:

- Responsabilità e rispetto delle leggi

La Società ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi, dei regolamenti e, in generale, delle normative vigenti in Italia e in tutti i Paesi in cui si trova a operare, nonché dell'ordine democratico ivi costituito e dei principi di natura etica e deontologica dettati dalle associazioni di categoria nonché dal presente Codice e pone tale principio in tutti i rapporti che intrattiene sia con gli operatori che con i soggetti esterni, sia nazionali che Esteri.

- Correttezza, lealtà ed onestà

Tutte le attività connesse al conseguimento dell'oggetto sociale dell'Azienda devono essere svolte nel rispetto dell'imprescindibile principio di onestà e nella consapevolezza del significato etico delle proprie azioni e senza il perseguimento dell'utile personale o aziendale in violazione delle leggi vigenti e delle norme del presente Codice. Sono da evitare situazioni attraverso le quali un dipendente, un amministratore o altro Destinatario possa trarre un vantaggio e/o un profitto indebiti da opportunità conosciute durante e in ragione dello svolgimento della propria attività.

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto d'interesse così come nella redazione di accordi occorre che le clausole siano formulate in modo chiaro e comprensibile, assicurando il mantenimento della condizione di pariteticità tra le parti.

- Imparzialità

“La Valle” disconosce e ripudia ogni principio di discriminazione basato sul sesso, sulla nazionalità, sulla religione, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute e sulle condizioni economiche dei propri interlocutori, ivi inclusi i propri fornitori, sanzionando ogni comportamento discriminatorio.

- Relazione con i Soci e con la Pubblica Amministrazione

“La Valle” è fondata sulla partecipazione democratica dei soci all'esercizio della proprietà sociale e del controllo, attraverso la parità d'informazione e favorendo così la partecipazione diffusa e consapevole dei soci alle decisioni di loro competenza.

- Tutela dei consumatori e della “customer satisfaction”

L'Azienda è orientata al massimo rispetto dei consumatori e alla soddisfazione dei loro bisogni vigilando e monitorando affinché sia attuato il miglior rapporto qualità prezzo sia dei prodotti che vengono commercializzati all'interno del Mercato sia dei servizi offerti agli operatori e al pubblico. S'impegna, inoltre, a garantire la veridicità delle informazioni relative agli stessi a norma di legge.

Coerentemente alla sua natura di “soggetto pubblico” orienta la propria condotta, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, al perseguimento della missione aziendale volta a fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità per la collettività, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità.

- Trasparenza

Anche nel rispetto di quanto contenuto all'interno del D. Lgs. 14/03/2014 n.33, la Società fa proprio e promuove il principio della trasparenza inteso come veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno della Società.

In virtù dell'applicazione di tale principio, ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua ed avere idonea e adeguata registrazione e un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

La Società utilizza criteri oggettivi e trasparenti per la scelta dei fornitori. A tal fine, ha pubblicato il regolamento che disciplina il funzionamento dell'Albo dei fornitori. Oltre alle valutazioni oggettive relative alla competitività, alla qualità e alle condizioni economiche praticate, la scelta del fornitore avviene anche in considerazione della capacità di garantire:

- il rispetto del Codice Etico;
 - l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, ove previsto;
 - la disponibilità di mezzi e strutture organizzative idonei;
 - il rispetto della normativa in materia di lavoro, ivi incluso per ciò che attiene il lavoro minorile e delle donne, la salute e la sicurezza dei lavoratori, i diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza.
- Tutela della trasparenza nelle transazioni commerciali (antiriciclaggio) e Prevenzione della corruzione, concussione ed altri reati

La Società ha come principio quello della massima trasparenza nelle transazioni commerciali e predispone gli strumenti più opportuni al fine di contrastare i fenomeni del riciclaggio e della ricettazione.

In ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante «disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione», la Società, anche in relazione al tipo di attività svolta, ha esteso l'ambito di applicazione del proprio Modello 231 non solo ai reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dal D. Lgs. n. 231/01 ma anche a tutti quelli considerati nella L. n. 190/2012, ricomprendendo tutti i reati compresi nel Libro II/Titolo II/Capo I del C.P. dal lato attivo e passivo, al fine di:

1. ridurre le opportunità in cui si manifestino casi di corruzione;
2. aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
3. creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

- Valorizzazione delle risorse umane

Tutti i dipendenti e i collaboratori che operano nella Società sono un fattore indispensabile per il suo successo, per la realizzazione della propria missione e per il raggiungimento dei suoi obiettivi. Per questo motivo, la Società tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di massimizzarne il grado di soddisfazione e di migliorare e accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun collaboratore. La selezione del personale avviene anche tenendo conto dell'aderenza del candidato ai principi e ai valori ispiratori il presente Codice. Nel rispetto della persona, delle sue competenze e della sua storia, umana e professionale, l'autorità esercitata all'interno delle linee gerarchiche aziendali è ispirata all'ascolto, alla collaborazione e ai principi di equità e correttezza evitando ogni sorta di abuso. La Società garantisce che qualsiasi comando o disposizione, comunque inevitabili nella normale prassi decisionale aziendale, non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia del collaboratore, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei dipendenti e dei collaboratori.

- Tutela della salute

L'Azienda adotta tutte le misure necessarie per garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro e si adopera affinché venga garantita l'integrità fisica di tutti i prestatori di lavoro, nel rispetto integrale della normativa in materia.

Perciò non sono tollerate richieste o minacce volte a indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

- Tutela della privacy

L'Azienda adotta tutti gli strumenti e le modalità necessarie per assicurare la riservatezza dei contenuti delle banche dati e degli archivi personali e si adopera affinché siano osservati gli adempimenti previsti dalle attuali normative in materia di privacy.

- Tutela ambientale

La ricchezza naturalistica regionale, pone l'ambiente quale fattore di promozione e sviluppo ulteriore rispetto al "core business" aziendale attraverso la valorizzazione del connubio tra paesaggio e prodotti della terra. L'Azienda s'impegna ad operare nel rispetto delle normative vigenti in materia ambientale, a promuovere e programmare lo sviluppo delle proprie attività volto a valorizzare le risorse naturali e a preservare l'ambiente per le generazioni future.

- Tutela del marchio e dell'immagine aziendale

Ciascun destinatario del Codice Etico orienta i propri comportamenti, alla tutela del marchio "La Valle della Pescara" e dell'immagine aziendale, nella consapevolezza che la buona reputazione e la credibilità costituiscono irrinunciabili risorse immateriali del Sistema.

- Valorizzazione dei rapporti con le comunità sociali

Sin dai primissimi giorni del suo insediamento, il motto della nuova governance è stato "da soli non si va da nessuna parte". L'Azienda è consapevole del suo ruolo e dell'influenza della propria attività sullo sviluppo economico-sociale e sulla qualità della vita del territorio in cui opera. È consapevole altresì che il suo sviluppo commerciale dipende non solo dalla sua capacità manageriale, ma anche dal livello di consonanza e di risonanza del suo operato nell'ambito della comunità locale di riferimento. La Struttura è impegnata pertanto a favorire, nei limiti della propria missione cooperativistica, lo sviluppo dell'economia locale, la tutela dell'identità culturale e ambientale e del contesto sociale di riferimento.

4 Principi e norme di comportamento

4.1 Principi e norme di comportamento per i componenti degli organi sociali

Gli organi sociali, nella consapevolezza della propria responsabilità, oltre che al rispetto della legge, della normativa vigente e dello statuto, sono tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello e del Codice Etico che ne è parte.

Ai loro componenti è richiesto:

- di tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza, e correttezza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati (inclusi i creditori sociali), le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro operatore nazionale e internazionale;
- di preservare l'integrità del capitale sociale e delle riserve non distribuibili per legge da operazioni illecite;
- di non attuare operazioni in pregiudizio dei creditori (ad esempio in caso di fusioni con altre società o scissioni, cagionando danno ai creditori);
- di tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della Società;

- di garantire una partecipazione assidua e informata alle adunanze ed alle attività degli organi sociali;
- di assicurare la condivisione della missione aziendale e un puntuale spirito critico, al fine di garantire un contributo personale significativo;
- di valutare le situazioni di conflitto d'interesse o d'incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni all'esterno e all'interno de "La Valle", astenendosi dal compiere atti in situazioni di conflitto d'interessi nell'ambito della propria attività;
- di non ostacolare in alcun modo le attività di controllo e/o di revisione svolte dal Collegio sindacale, dagli altri organi sociali, incluso l'Organismo di Vigilanza, o dalla società di revisione se incaricata;
- di evitare l'adozione di comportamenti a rischio dei reati o illeciti amministrativi nella conclusione di operazioni sul mercato finanziario laddove tale comportamenti siano finalizzati a dare esecuzione ad operazioni simulate o artificiose in violazione delle normative disposte dalle autorità di vigilanza (ad esempio operazioni finanziarie fittizie, ordini di acquisto o vendita di titoli abbinati in modo improprio, inserimento di ordini nel mercato senza l'intenzione di eseguirli);
- di controllare la regolarità dei contratti di acquisto e/o vendita, dei flussi finanziari e degli investimenti;
- di fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni d'ufficio, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, sia diretti che indiretti (abuso d'informazioni privilegiate). Ogni attività di comunicazione verso l'esterno deve rispettare le leggi e le pratiche di condotta e deve essere atta a salvaguardare le informazioni "price sensitive" e quelle coperte da segreto professionale;
- di rispettare, per quanto di propria competenza e nei limiti delle proprie responsabilità, le norme di comportamento dettate per il Personale.

4.2 Principi e norme di comportamento per il Personale

La valorizzazione delle risorse umane rappresenta la più alta espressione etica delle imprese. Al tempo stesso garantisce continuità generazionale, sviluppo e capacità innovativa.

L'Azienda dedica pertanto una particolare attenzione alla selezione e formazione dei dipendenti e dei propri collaboratori, coniugandola con le esigenze connesse alla crescita dimensionale e allo sviluppo dei servizi ritenuti cruciali per la competitività del Sistema.

Nella gestione delle risorse umane la Società inoltre:

- adotta politiche del personale che si basino sulla valorizzazione del merito e lo sviluppo della professionalità, in particolare l'Azienda s'impegna ad adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni; sono vietate pertanto pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché forme di nepotismo e favoritismo;
- informa in maniera esauriente il dipendente appena assunto sulle caratteristiche delle mansioni e della funzione, su elementi normativi e retributivi e richiede il rispetto dei principi contenuti nel Codice etico;
- crea canali di comunicazione con i dipendenti in modo da rendere continuo e collaborativo il rapporto con gli stessi;
- richiede ai responsabili di unità operative e a tutti i collaboratori, ciascuno per quanto di competenza, di adottare comportamenti coerenti con i principi di cui ai punti precedenti.

L'Azienda si aspetta ed auspica che ogni dipendente, nell'ambito delle proprie mansioni e nell'ambito delle proprie competenze, sappia:

- distinguersi per propositività e proattività;
- accrescere con ogni mezzo la propria preparazione e professionalità;
- saper far tesoro delle proposte di miglioramento provenienti dagli altri colleghi;

- contribuire alla crescita professionale dei propri collaboratori;
- prendere decisioni ed assumere rischi secondo logiche di sana e prudente gestione, assicurando l'utilizzo economico ed efficiente delle risorse nel rispetto della legge e della normativa interna, nonché il corretto utilizzo delle procedure e del sistema del controllo dei rischi;
- considerare il risultato aziendale come una propria responsabilità, motivo di soddisfazione e frutto del lavoro di gruppo;
- saper cogliere come opportunità di miglioramento i reclami e/o le segnalazioni dei Soci volti a suggerire miglioramenti dei prodotti o dei servizi.

In particolare, il personale dipendente i collaboratori, fermo restando quanto previsto dalla Legge, dallo Statuto sociale, dai regolamenti e dalle procedure interne, nonché dalle norme contrattuali vigenti, nell'espletamento del proprio servizio:

- impronta i propri comportamenti sull'osservanza dei principi di tutela e rispetto della persona umana, sulla lealtà, sulla correttezza nei rapporti personali e su logiche operative impostate sull'integrazione e collaborazione interfunzionale, sulla responsabilizzazione delle persone, sullo spirito di squadra e sul rispetto dei rapporti gerarchici e funzionali al fine di perseguire gli obiettivi aziendali;
- informa tempestivamente il diretto superiore di eventuali relazioni di parentela, diretta o indiretta intercorrente con controparti con le quali sta per avviare o gestire rapporti d'affari per conto dell'Azienda e comunque di qualsiasi operazione che possa far intravedere una situazione di potenziale conflitto d'interessi, al fine di una corretta valutazione e dell'ottenimento delle opportune direttive al riguardo;
- tratta con assoluta riservatezza dati, notizie ed informazioni di cui viene in possesso evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi propri o di terzi, e in ogni caso salvaguardando i principi di lealtà, correttezza e trasparenza innanzi richiamati. Le informazioni aventi carattere riservato possono essere rese note, nell'ambito degli uffici dell'Azienda, solo nei riguardi di coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro e nell'assoluto rispetto della legge sulla privacy;
- dimostra nei rapporti con qualsiasi interlocutore, con cui viene in contatto per motivi di lavoro, doti d'integrità morale, evitando comportamenti che possano mettere in dubbio tale sua qualità;
- protegge e custodisce i valori e i beni che gli sono stati affidati e contribuire alla tutela del patrimonio aziendale in generale;
- si astiene dal richiedere, direttamente o indirettamente, raccomandazioni ed ogni altro trattamento di favore in contrasto con i principi fissati nel presente Codice etico;
- pone la massima attenzione nei confronti del rischio di commissione di reati funzionali al finanziamento del terrorismo.

Inoltre, tutto il personale è tenuto altresì a dare tempestiva informazione al proprio superiore quando:

- sia a conoscenza di violazioni di norme di legge o regolamenti o del presente Codice etico in ambito aziendale;
- sia a conoscenza di omissioni, trascuratezza o falsificazione nella tenuta della contabilità e nelle attività di formazione del bilancio o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- sia a conoscenza di eventuali irregolarità o malfunzionamenti relativi alla gestione e alla vendita dei prodotti e dei servizi, nella certezza che nessun tipo di ritorsione verrà posta in essere nei suoi confronti.

4.3 Conflitto d'interessi

Al Personale è fatto assoluto divieto di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interesse - effettivo o potenziale - con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere,

in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme del presente Codice.

Il Personale, in particolare, non deve avere interessi finanziari in un fornitore, in un'azienda concorrente o cliente e non può svolgere attività lavorative che possano comportare l'insorgenza di un conflitto d'interessi. Qualora si trovi in una situazione di conflitto d'interessi, anche solo potenziale, il Personale deve comunicare immediatamente tale circostanza al proprio superiore gerarchico e all'OdV, astenendosi dal compiere qualsiasi operazione.

4.4 Rapporti con gli utenti e controllo qualità

4.4.1 Qualità della gestione dell'attività

L'Azienda quale centro della filiera ortofrutticola locale è impegnata a garantire adeguati standard di qualità dei servizi offerti.

4.4.2 Esigenze degli utenti

L'Azienda è consapevole che per consolidare la fedeltà e la fiducia degli utenti è indispensabile che ogni rapporto sia improntato a criteri di lealtà, disponibilità, trasparenza e professionalità.

Il personale dipendente è costantemente chiamato a migliorare la propria preparazione professionale mediante la partecipazione a corsi di formazione allo scopo di fornire all'utenza quella assistenza necessaria ad assumere decisioni consapevoli anche in termini di prezzi e qualità.

4.5 Rapporti con i fornitori

I fornitori dei prodotti per la vendita, i fornitori di servizi e i professionisti che a vario titolo intrattengono rapporti con l'Azienda riconoscono e condividono i principi etici e morali adottati con il presente Codice Etico.

I contratti/lettere di incarico con fornitori/consulenti, partner, o altri soggetti terzi che operino per conto delle Società dovranno riportare la seguente clausola:

“Il fornitore / professionista dichiara di essere a conoscenza delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, e successive integrazioni, nonché delle norme del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati da “La Valle della Pescara”, disponibili sul sito www.lavalledellapescara.it quale parte integrante e sostanziale del presente contratto e dichiara di accettarle integralmente, astenendosi da comportamenti ad esse contrari. L'inosservanza da parte del fornitore / professionista dell'impegno assunto nei precedenti paragrafi determina un inadempimento grave del presente contratto e costituisce motivo di risoluzione di diritto dello stesso ai sensi e per gli effetti dell'art. 1453 cod. civ.”;

L'Azienda riconosce l'importanza del ruolo che tutti i fornitori nazionali e locali svolgono per migliorare la qualità dei prodotti, il livello dei prezzi e conseguentemente la capacità competitiva del Sistema.

Tutti i rapporti con i fornitori sono attuati senza discriminazioni di sorta, secondo criteri d'indipendenza e orientati alla migliore realizzazione del rapporto qualità/prezzo.

L'Azienda richiede ai fornitori sia italiani che esteri il rispetto delle normative a tutela dei lavoratori, sotto il profilo contrattuale, previdenziale e della sicurezza. Richiede altresì il rispetto delle normative poste a tutela dell'ambiente.

4.6 Tutela del patrimonio

L'Azienda s'impegna nella tutela del proprio patrimonio e nella gestione dei rischi che possono creare nocumento. Individua e adotta pertanto le azioni di risk management, le direzioni responsabili e ove necessario le forme assicurative più appropriate per la tutela del patrimonio immobiliare e mobiliare, delle partecipazioni, dei crediti, del magazzino e degli altri asset aziendali.

I dipendenti, gli amministratori e i collaboratori devono utilizzare i beni della società esclusivamente per il raggiungimento dei fini aziendali, salvo che l'utilizzo per fini privati sia specificatamente consentito.

È vietato loro compiere qualsiasi atto volontario (falsificazione di documenti, omissione o occultamento di fatti, appropriazione indebita di risorse, furto, intenzionale applicazione errata di norme contabili, ecc.), diretto a raggirare o ingannare altre persone, inducendole in errore al fine di conseguire un profitto ingiusto o illegale ai danni dell'Azienda.

I dipendenti, gli amministratori e i collaboratori devono garantire la correttezza delle dichiarazioni relative alle spese personali e supportate con appropriata documentazione.

4.7 Rapporti con il socio Regione Abruzzo

"La Valle", società controllata dalla Regione Abruzzo, persegue gli obiettivi da essa indicati e collabora efficacemente con gli Organismi dallo stesso preposti al controllo e al monitoraggio delle attività aziendali. La Società persegue tali obiettivi coniugandoli con la propria missione e con l'esigenza di autonomia organizzativa e gestionale propria di qualsiasi operatore economico.

"La Valle", consapevole dell'importanza del ruolo rivestito dal socio Regione Abruzzo, s'impegna a fornire informazioni accurate, veritiere e tempestive e a migliorare le condizioni della sua partecipazione, nell'ambito delle sue prerogative, alle decisioni societarie.

Costituisce impegno della Società tutelare e accrescere il valore della propria attività, a fronte dell'impegno posto dal socio di riferimento con il suo investimento, attraverso la valorizzazione della gestione, la tutela della solidità patrimoniale e il perseguimento di elevati standard negli impieghi produttivi.

"La Valle" s'impegna altresì a salvaguardare, custodire e accrescere le risorse e i beni aziendali.

4.8 Rapporti con la collettività

4.8.1 Istituzioni Pubbliche e altri rappresentanti della collettività

I comportamenti degli amministratori e del personale dell'Azienda nei confronti delle Autorità e Istituzioni pubbliche e delle altre realtà rappresentative i gruppi e collettività, devono ispirarsi alla massima correttezza ed integrità.

Si rifiutano, pertanto, logiche di condizionamento delle decisioni della controparte, in ogni forma espresse o attuate, volte ad influenzare decisioni in favore dell'Azienda o a richiedere od ottenere un trattamento di favore. È altresì vietato dare corso a richieste da parte di personale della Pubblica Amministrazione tendenti a subordinare decisioni ed atti in favore dell'Azienda o di terzi in generale riconoscimenti di qualsiasi genere. In particolare, è generalmente vietato e ancor di più nei rapporti con le Amministrazioni Pubbliche:

- promettere o effettuare erogazioni in denaro per finalità diverse da quelle istituzionali e di servizio;
- promettere o concedere omaggi o regalie, dirette o indirette, non di modico valore, vale a dire eccedente le normali pratiche commerciali di cortesia o comunque rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore di valutazione tecnico-economica dei prodotti e servizi offerti/forniti;

- destinare contributi, sovvenzioni, finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per i quali sono stati ottenuti;
- fornire eventuali informazioni richieste, in modo non veritiero, completo, accurato, valido, verificabile ed in modo tempestivo.

4.8.2 Rapporti con la stampa e comunicazioni esterne

I rapporti con gli organi d'informazione sono intrattenuti esclusivamente da coloro che sono stati espressamente delegati in conformità alle procedure o regolamentazioni previste dall'Azienda.

I dipendenti che dovessero comparire ad incontri, riunioni o manifestazioni pubbliche sono tenuti a farlo a titolo esclusivamente personale e, comunque, non potranno utilizzare il nome dell'Azienda o il marchio "La Valle", salvo apposita autorizzazione.

4.9 Regali, omaggi e benefici

Gli omaggi de "La Valle" si caratterizzano perché volti a promuovere l'immagine e valorizzazione del marchio della Società. Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a "La Valle". Tale norma concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti, e non ammette deroghe nemmeno in quei paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è consuetudine. Si precisa che per regalo s'intende qualsiasi tipo di beneficio (partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro, ecc.).

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a rappresentanti di governo, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

I regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzati dal responsabile di funzione, il quale provvede a darne preventiva comunicazione alla Direzione di "La Valle".

I collaboratori di "La Valle" che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione alla funzione Direzione di "La Valle" che ne valuta l'appropriatezza e provvede a comunicare al mittente la politica de "La Valle" in materia.

4.10 Programmi di verifica della conformità a norme, regolamenti e procedure

L'Azienda persegue i propri obiettivi aziendali nel massimo rispetto delle norme nazionali e comunitarie in vigore. A maggior garanzia adotta specifici programmi di verifica relativi a:

- tutela della privacy;
- tutela della sicurezza sul lavoro;
- tutela dei consumatori;
- adempimenti previdenziali e fiscali.

Per ciascun programma di verifica è individuato un responsabile che ne garantisce la corretta attuazione e redige alla fine di ogni esercizio sociale un report finale sulla regolare applicazione e su eventuali eccezioni riscontrate.

4.11 Attuazione e controlli

4.11.1 Controlli interni ed esterni

L'Azienda riconosce l'elevata valenza dei controlli esterni ed interni e agevola l'attuazione dei ricorrenti accertamenti posti in essere dagli organi a ciò preposti.

4.11.2 Collegio sindacale

L'Azienda riconosce la rilevanza legale del ruolo del Collegio sindacale, la necessaria trasparenza dei criteri di nomina, nonché l'esigenza del rispetto delle cause d'ineleggibilità e di decadenza dettate dalla norma.

Oltre alla stretta osservanza delle norme imposte in materia di inconferibilità, incompatibilità e incandidabilità, si richiede ai componenti insediati elevati requisiti morali, professionali e personali, indipendenza, operatività e autorevolezza nello svolgimento dei compiti ad essi assegnati dalla legge.

4.11.3 Ruolo degli amministratori e dei responsabili di funzione

Gli amministratori e i responsabili di funzione dell'Azienda hanno una responsabilità prioritaria in relazione al Codice etico. In tal senso devono:

- seguire un comportamento in linea con i valori e i principi del Codice, tale da costituire un esempio per i propri collaboratori;
- aiutare i collaboratori in modo che percepiscano l'osservanza del Codice come parte essenziale della qualità del proprio lavoro;
- incoraggiare i collaboratori ad analizzare insieme gli aspetti legati all'applicazione e all'interpretazione del Codice.

Quando un dipendente o un collaboratore non è certo di agire o di potere agire in conformità alle disposizioni del presente codice, deve sempre tempestivamente consultarsi con i propri superiori. Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione del Codice, l'Azienda prevede canali d'informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti possono riferire, liberamente, direttamente ed in via riservata, ai vertici aziendale e all'Organismo di Vigilanza.

L'Azienda si aspetta da parte di ciascun amministratore, dipendente e collaboratore la segnalazione senza ritardo di ogni comportamento non conforme ai principi del Codice.

4.11.4 Comportamenti censurabili

I destinatari del presente codice sono tenuti a riferire tutte le informazioni utili su eventuali carenze nei controlli, comportamenti censurabili o fondati sospetti di *mala gestio* oltre che ai propri superiori diretti, anche all'Organismo di Vigilanza preposto alla sua osservanza.

Come già detto, un dipendente, un amministratore o un collaboratore impegnato a svolgere un incarico per conto dell'Azienda deve evitare di porre in essere operazioni in conflitto d'interesse ovvero situazioni che evidenziano un interesse privato ed effettivo che è:

- contrario al miglior interesse dell'Azienda;
- così rilevante da influenzare il giudizio o il comportamento imparziale che deve essere sempre garantito.

Solo a titolo di esempio, sono da ritenersi casi di "conflitto d'interessi":

- il coinvolgimento del dipendente o amministratore o del collaboratore o di loro famigliari nella gestione d'impresa di fornitori e utenti;
- l'utilizzo d'informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi dell'Azienda;
- l'accettazione di denaro, favori o altri benefici da parte di soggetti che hanno, o vorrebbero avere, rapporti d'affari con l'Azienda, nel rispetto di quanto previsto al punto 4.9.

4.11.5 Ruolo dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01

L'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs 231/01 ha, tra gli altri, il compito di:

- approfondire e verificare il contenuto del codice etico, al fine di segnalare al Presidente del CdA la necessità di adeguamenti all'evoluzione delle leggi;
- supportare operativamente i soggetti che ne fanno richiesta nell'interpretazione e attuazione del Codice etico, quale strumento di riferimento costante del corretto comportamento da tenere durante lo svolgimento della propria attività;
- verificare, controllare e segnalare al Presidente del CdA i casi di violazione delle norme, in modo che si possa provvedere nel caso d'infrazioni all'adozione delle misure opportune;
- verificare che i soggetti che segnalano comportamenti non conformi al Codice Etico, siano tutelati da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni e se del caso informarne immediatamente il Presidente del CdA;
- redigere una relazione annuale per il Presidente che ne riferisce al CdA in merito allo stato del processo di attuazione del codice etico.

L'inosservanza delle norme contenute nel Codice etico comporta l'applicazione di una delle misure elencate nel sistema disciplinare.

4.11.6 Formazione

Il Consiglio di Amministrazione annualmente predispone un piano di formazione per la comprensione dei principi, delle procedure e dei comportamenti espressi nel presente Codice etico.

Lo stesso deve prevedere diversi livelli di formazione in relazione al ruolo aziendale dei partecipanti.

4.11.7 Diffusione del Codice etico

Il presente Codice, approvato dal Consiglio di Amministrazione, sarà portato a conoscenza di ogni nuovo componente del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale, nonché a tutti i dipendenti e di tutti coloro che instaurano rapporti con l'Azienda, mediante apposite attività d'informazione e comunicazione.

A tal fine, come detto, si prevede di inserire le seguenti clausole contrattuali nei rapporti con agenti procacciatori di affari e fornitori in genere di beni e servizi.

4.11.8 Clausola per i contratti passivi (clausola per tutti i fornitori)

Il fornitore dichiara di conoscere le disposizioni di cui al D. Lgs 231/2001 nonché di svolgere la propria attività secondo modalità idonee ad evitare il verificarsi di comportamenti rilevanti ai sensi del citato decreto. La realizzazione da parte del fornitore di comportamenti che determinino l'avvio di un procedimento giudiziario diretto all'accertamento della loro rilevanza ai sensi del D. Lgs. 231, del quale in qualunque modo l'Azienda sia venuta a conoscenza, legittima quest'ultima a recedere dal contratto per giusta causa.

4.11.9 Modifiche al Codice etico

Il Codice etico va visto come strumento "vivo" ed integrato nel normale flusso e, quindi, suscettibile di modifiche ed integrazioni in funzione dei mutamenti esterni e/o interni all'azienda, delle evoluzioni normative e delle esperienze applicative maturate a seguito della sua introduzione in Azienda.

Le modifiche e/o integrazioni al Codice etico dovranno essere deliberate dal Consiglio di Amministrazione dell'Azienda.

4.12 Motivazione etica

Gli Amministratori, gli Organi delegati, gli Organi di controllo e i Dirigenti dell'Azienda sono consapevoli delle proprie responsabilità nei confronti dei Soci e in generale dei portatori d'interessi con i quali intrattengono rapporti di collaborazione. In virtù di tale presupposto adottano il presente Codice, nel convincimento che gli obiettivi di crescita, sviluppo e tutela dei portatori d'interesse debbano e possano coniugarsi con il rispetto dei valori alla base del vivere sociale, con la libera concorrenza e con la buona governance aziendale attuata secondo regole chiare e condivise.

Pertanto, il presente Codice etico e di Autoregolamentazione definisce innanzitutto l'insieme di valori che l'Azienda riconosce, accetta e condivide e l'insieme delle responsabilità che la stessa assume verso l'interno e verso l'esterno ispirandosi ai principi di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari sociali.

Con l'adozione del Codice etico la Azienda intende inoltre fornire un quadro di riferimento per la prevenzione dei reati d'impresa previsti dal decreto legislativo 231/01, nel presupposto che l'adozione del Modello di prevenzione costituisca strumento idoneo per rafforzare il sistema di controllo e per individuare i comportamenti necessari.

4.12.1 Motivazione dell'Autoregolamentazione

Il progressivo cambiamento degli scenari in cui agiscono le aziende impone alle stesse di adeguare la propria organizzazione per migliorare le performance attraverso il decentramento delle responsabilità, l'attribuzione di maggiori autonomie operative e la specializzazione delle competenze.

Tali cambiamenti richiedono un rafforzamento del sistema di Governance nella sua accezione più ampia: integrità, valori etici, competenza personale, stile gestionale del management, modalità di delega delle responsabilità, di organizzazione e di sviluppo professionale, impegno, capacità d'indirizzo e di guida del Consiglio di Amministrazione.

4.12.2 Sistema disciplinare e sanzionatorio

Si rinvia al Modello Organizzativo la predisposizione di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni e delle procedure contenute nel Codice etico.

4.12.3 Approvazione

Il presente Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Azienda in data 21 ottobre 2016.