


| | | | | |
|---|--|--|-----------------------------|-------------------------|
|  | CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE | | Edizione 01 Revisione 01 | Pag. 1 |
| | CODICE ETICO | | | |
| CAPITOLO III - 01 | | | <i>N° di pagine 17</i> | <i>13 dicembre 2023</i> |

PREMESSA

Il codice etico è il documento che presenta i valori e le regole comportamentali cui la nostra O.P. si riferisce nell'esercizio della propria attività imprenditoriale. Stabilisce le responsabilità etico sociali dei "portatori d'interesse" (Organi Sociali, Soci, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti, Fornitori, Clienti, Pubblica Amministrazione, ecc.) nei confronti della O.P. e viceversa, sia in termini di principi generali sia in termini di condotte attese.

I comportamenti della O.P. e del suo personale si ispirano, in tutti i rapporti esterni ed interni, ad un principio generale di equità che si specifica nei criteri di onestà, trasparenza, correttezza, efficienza, spirito di servizio, collaborazione e valorizzazione professionale. Il loro rispetto è di per sé vincolante e costituisce la base per valutare la correttezza dei comportamenti. Il Codice Etico, indipendentemente dalla normativa cogente, ha valenza vincolante alla stregua di un regolamento interno ed il mancato rispetto espone all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste.

PRESENTAZIONE DELLA OP


PRESENTAZIONE

In data 14/12/2015 con Determina n. 843 è stata riconosciuta dalla Regione Piemonte la nostra nuova O.P. (Organizzazione di Produttori).

OBIETTIVI

E' importante sottolineare come la costituzione OP è stata portata avanti per alcune motivazioni:

- Innanzitutto è innegabile che la delega alla fatturazione, che cesserà a fine anno, e che consentiva alle associate delle OP di gestire "in casa" la fatturazione dei clienti, è alla base dell'operazione; di conseguenza ora sarà possibile gestire direttamente i Piani Operativi delle due associate a Joinfruit.
- La scelta che riteniamo vincente, e che è stata molto apprezzata in sede regionale, è riunire sotto un unico cappello due cooperative che fino ad oggi avevano percorso strade diverse, al contrario di quanto hanno scelto altre realtà creando la OP all'interno delle aziende esistenti; riteniamo che questa scelta va nella direzione auspicata sia dalla Unione Europea in sede di indirizzo delle politiche agricole, sia verso un sistema che dal punto di vista industriale deve diventare sempre più efficace e più efficiente; i mercati internazionali non

| | | | | |
|---|--|--|-----------------------------|--------|
|  | CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE | | Edizione 01 Revisione 01 | Pag. 2 |
| | CODICE ETICO | | | |
| CAPITOLO III - 01 | <i>N° di pagine 17</i> | | 13 dicembre 2023 | |

aspettano i tatticismi degli operatori italiani e su questo aspetto dobbiamo fare sempre più squadra, magari rinunciando a qualche individualismo per raggiungere il risultato finale, quello di aumentare la massa critica per presentarci più forti sul panorama degli operatori internazionali.

- Il naturale percorso del punto precedente è la verticalizzazione, fatta per gradi, delle aree di operatività comuni alle due cooperative: uffici tecnici, amministrativi e commerciali.
- Il nostro obiettivo è quello di creare sinergie sempre più strette tra le cooperative associate; l'effetto non potrà che essere un grande traino per il mondo ortofrutticolo locale, e per questo contiamo di allargare nei prossimi anni la base sociale della OP coinvolgendo un numero di produttori sempre crescente.

OPERATIVITA'

- Fatturazione: verrà effettuata totalmente dalla OP per conto delle cooperative associate.


Per tracciare totalmente le operazioni manterremo le stesse numerazioni, separate per O.P., sia nella fattura tra questa e la OP sia tra OP e cliente finale. Il prezzo applicato sarà lo stesso nei due passaggi perché la OP riconoscerà alle associate il 100% del prezzo incassato dal cliente finale.

- Flussi finanziari: verranno aperti dei c/c esattamente speculari all'attuale situazione su cui confluiranno tutti gli incassi dei clienti; verranno mantenuti conti distinti per O.P., per garantire agli istituti di credito gli stessi flussi attualmente canalizzati e per permettere agli stessi istituti di tracciare in capo alle cooperative la canalizzazione dei flussi anticipati.
- Conto economico: si baserà sui contributi delle associate che alimenteranno il fondo consortile, sia direttamente che tramite l'utilizzo di una parte dei contributi consortili, e sulla fatturazione agli associati dei servizi prestati agli stessi.
- Struttura organizzativa: la nostra priorità è di mantenerla molto snella. Investiremo molto nell'area CED-IT per evitare duplicazioni di lavori e per automatizzare il più possibile i flussi informativi, documentali e finanziari tra Op e cooperative associate. Investiremo in un CED unico che sarà a servizio della OP e delle associate.

MISSION

La "mission" della nostra OP è quella di presentarci sul mercato come operatore più forte, con alla base l'esperienza e la credibilità di cooperative come la Joinfruit e la Ponso. Questa sfida che combatteremo sui mercati internazionali sarà basata sulla scelta di superare gli individualismi.

Siamo convinti che questo nuovo modello risulterà vincente sia dal punto di vista commerciale, contando su quantità importanti e varietà di prodotti offerti maggiori, sia dal punto di vista della base produttiva, che potrà contare su una organizzazione che ha un piano industriale ben chiaro per l'ottimizzazione delle risorse necessarie alle realtà produttiva in funzione di scelte fatte in economia di scale.

| | | | |
|---|--|----------------------------|-----------------------------|
|  | CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE | | |
| | CODICE ETICO | | Edizione 01 Revisione 01 |
| | | | Pag. 3 |
| CAPITOLO III - 01 | | <i>N° di pagine 17</i> | <i>13 dicembre 2023</i> |

Il patrimonio inestimabile che abbiamo sono i nostri produttori: Il nostro obiettivo è quello di ritornare a loro il massimo delle risorse possibili, ottenute sia dai P.O che dalla migliore commercializzazione con minori costi del prodotto frutta, ottenuto oggi con sforzi produttivi ed economici sempre più importanti.

PRINCIPI GENERALI

Politica Aziendale

Joinfruit Società Consortile a R.L. è impegnata ormai da anni in un processo generale di miglioramento continuo, al fine di garantire ai propri consumatori una totale trasparenza lungo tutta la filiera e, conseguentemente, una costante crescita aziendale.


Consapevole del proprio ruolo, Joinfruit si fa garante dei seguenti obiettivi:

- » Operare in modo da soddisfare tutte le aspettative del cliente, compresi gli aspetti relativi alla sicurezza del prodotto e alle specifiche dei clienti.
- » Monitorare e riesaminare costantemente tutti i processi produttivi in modo da assicurare la massima efficienza della struttura.
- » Sviluppare e promuovere canali di comunicazione rapidi ed efficaci, sia internamente sia esternamente all'azienda.
- » Operare nel rispetto dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro.
- » Favorire la riduzione dell'impatto ambientale delle proprie attività.
- » Effettuare in maniera periodica attività di riesame delle Politiche, dei Sistemi di Gestione della Qualità e della Salute e Sicurezza sul Lavoro, del Documento Unico di Valutazione dei Rischi, verificandone congruenza, adeguatezza ed appropriatezza.

La costante crescita aziendale è conseguenza diretta della "misurabilità" degli obiettivi prefissati dall'azienda ed è frutto del coinvolgimento e dell'impegno di ognuno al suo interno.

Legalità

La JOINFRUIT assicura il rispetto di tutta la normativa nazionale vigente e dei Paesi coi quali può interagire, richiede al proprio personale il perseguimento di buone prassi di comportamento allineate a regole di correttezza professionale. In nessun caso, il perseguimento dell'interesse della O.P. può giustificare una condotta non onesta.

| | | | |
|---|--|----------------------------|-----------------------------|
|  | CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE | | |
| | CODICE ETICO | | Edizione 01 Revisione 01 |
| | | | Pag. 4 |
| CAPITOLO III - 01 | | <i>N° di pagine 17</i> | <i>13 dicembre 2023</i> |

I componenti dell'organigramma aziendale, i collaboratori, i consulenti, i fornitori, i clienti e chiunque abbia rapporti con la O.P. si impegnano al rispetto di norme e regolamenti. In caso avverso, la O.P. non inizierà o proseguirà rapporto alcuno.

La O.P. attua un adeguato programma di formazione e di sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al codice etico con particolare riguardo al rispetto delle norme di legge e regolamentari vigenti.

Gestione societaria

L'ente persegue il proprio oggetto sociale, oltre che nell'imprescindibile rispetto della legge, anche nel rispetto scrupoloso 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 e del patrimonio aziendale.

Conflitto di interessi

La JOINFRUIT previene o gestisce eventuali conflitti di interesse fra i propri soci, amministratori, dipendenti, collaboratori e la Pubblica Amministrazione.


Tracciabilità

Tutte le azioni e le operazioni della O.P. sono tracciate, ricevono una registrazione adeguata ed è sempre possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento. Ogni operazione è documentata, al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione dei controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'atto.

Trasparenza

La JOINFRUIT impronta il proprio agire su onestà e chiarezza all'interno della struttura e nel relazionarsi con gli interlocutori esterni, assicurando la conoscenza delle informazioni atte ad interpretare correttamente le sue attività. Tutti si impegnano a fornire le dovute informazioni chiare, frequenti, complete ed accurate; a tal fine è adottata una comunicazione di facile ed immediata comprensione da parte del soggetto a cui le informazioni stesse sono indirizzate per permettere decisioni autonome e consapevoli.

La O.P. 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 ed in alcun modo giustifica azioni dei propri collaboratori che impediscano il controllo da parte degli enti od organizzazioni preposte. La O.P. favorisce un flusso di informazioni continuo, puntuale e completo fra gli organi sociali, le

| | | | |
|---|--|----------------------------|-----------------------------|
|  | CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE | | |
| | CODICE ETICO | | Edizione 01 Revisione 01 |
| | | | Pag. 5 |
| CAPITOLO III - 01 | | <i>N° di pagine 17</i> | <i>13 dicembre 2023</i> |

diverse aree aziendali, le varie figure apicali, gli organi ed enti di vigilanza, e, ove necessario, verso le Pubbliche Autorità.

In ogni caso le informazioni trasmesse all'esterno e all'interno dell'organizzazione stessa sono rispettose dei requisiti di veridicità, completezza e accuratezza, anche in relazione a dati economici, finanziari e contabili.

Riservatezza

La diffusione, verso l'esterno, di informazioni riguardanti la O.P., va effettuata con massima prudenza e cautela.

La JOINFRUIT 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 soggetto che compone l'organigramma aziendale che a qualsiasi titolo entri in possesso di informazioni di interesse aziendale o relativamente a qualsiasi portatore d'interesse, in nessuna maniera si deve sentire autorizzato a diffonderla o utilizzarla al di fuori degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dalle direzioni aziendali.

E' comunque vietato diffondere notizie false e tendenziose.

Tutte le informazioni cui la JOINFRUIT entra in contatto sono trattate in osservanza della normativa di Legge, ad opera delle sole persone specificatamente autorizzate ed incaricate.


Al contempo, è richiesto altresì ai terzi che trattino dati della O.P., il rispetto di tale normativa; in caso avverso, tale comportamento sarà considerato, altresì, violazione del presente Codice.

Onestà

Il movimento cooperativo esclude ogni forma di opportunismo sia nei rapporti interni che nei rapporti tra le Cooperative e i terzi. I componenti dell'organigramma aziendale sono tenuti ad un atteggiamento corretto ed onesto sia nello svolgimento delle proprie mansioni sia nei rapporti interni evitando di perseguire scopi illeciti o illegittimi per procurarsi un indebito vantaggio proprio o di terzi. Tale impegno è richiesto anche ai soci, ai consulenti, ai fornitori, ai clienti e a chiunque abbia rapporti con la O.P.. In nessun caso l'interesse o il vantaggio della O.P. può indurre o giustificare un comportamento disonesto.

Si pone a carico dei vertici degli enti o di soggetti da loro vigilati o di coloro che, a qualsiasi titolo, collaborano con l'ente, l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite contrarie al modello che, in buona fede, ritengono si siano verificate sulla base di una ragionevole convinzione, fondata su elementi di fatto, di cui si sia venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Equità

| | | | | |
|---|--|----------------------------|-------------------------|--------|
|  | CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE | | Edizione 01 | Pag. 6 |
| | CODICE ETICO | | Revisione 01 | |
| CAPITOLO III - 01 | | <i>N° di pagine 17</i> | <i>13 dicembre 2023</i> | |

La O.P. opera con imparzialità, evitando in ogni circostanza trattamenti di favore. Pertanto, I componenti dell'organigramma aziendale debbono rapportarsi ai vari portatori di interesse in modo da non compromettere l'indipendenza di giudizio e l'imparzialità reciproca. Non è ammessa alcuna forma di regalo o di omaggio, anche solo promessa, che possa essere intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque finalizzata ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività della O.P..

Offre, sia nelle relazioni commerciali, sia nello sviluppo di carriera, parità di trattamento a parità di condizioni, basate sul merito, indipendentemente da razza, età, nazionalità, religione, orientamento politico, sesso, handicap e preferenze sessuali.

Risorse Umane

Si intendono come Risorse Umane tutti i componenti dell'organigramma aziendale, i dipendenti, i collaboratori, gli amministratori, i consulenti e tutti coloro che prestano la loro opera o partecipano a qualunque titolo allo scambio mutualistico o siano destinatari delle attività della O.P. in forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato.

La O.P. riconosce la centralità del portatore d'interesse "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. Ritiene, inoltre, di primaria importanza l'informazione e la formazione continua di tali Risorse, anche al fine di mantenere in capo a queste le competenze adeguate allo svolgimento delle mansioni previste dall'organigramma aziendale.


Per quanto riguarda i lavoratori la O.P. garantisce in ogni momento condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri ed applica ai propri dipendenti la legislazione ed i contratti di lavoro vigenti.

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

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

Qualità

La O.P. garantisce i più elevati standard di qualità nell'erogazione dei servizi, nel pieno rispetto dell'ambiente e delle risorse umane, grazie ad un Sistema Qualità basato su progettazione, prevenzione e monitoraggio, che presidia tutti di processi.

| | | | |
|---|--|----------------------------|-----------------------------|
|  | CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE | | |
| | CODICE ETICO | | Edizione 01 Revisione 01 |
| | | | Pag. 7 |
| CAPITOLO III - 01 | | <i>N° di pagine 17</i> | 13 dicembre 2023 |

Tutti si impegnano a perseguire la migliore qualità professionale secondo gli standard più avanzati di ciascun settore e profilo di attività lavorativa. Inoltre, tutti si devono impegnare al corretto adempimento dei doveri e degli obblighi ed alla ricerca dell'economicità ottimale nelle prestazioni e nei servizi resi. I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito dalle parti.

La O.P. si impegna a perseguire la propria missione attraverso l'offerta di servizi di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme cogenti.

Lo stile di comportamento della O.P. nei confronti dei clienti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

La O.P. garantisce la sicurezza dei propri siti da eventuali accessi abusivi e/o manomissioni esterni con particolare attenzione ai depositi dove sono stoccate merci alimentari attuando un piano di monitoraggio anti-intrusione e anti-manomissione nel rispetto delle indicazioni fornite dalle "Linee guida per le misure contro il bioterrorismo (Food Defense)" recepite dal Ministero della Salute.

Responsabilità sociale

La O.P. si impegna ad operare ricercando un continuo equilibrio fra i diversi interessi coinvolti, come lo sviluppo economico, il benessere sociale e della collettività, il rispetto dell'ambiente, la cultura della sicurezza e della prevenzione dei rischi.


La responsabilità sociale dell'impresa porta al riconoscimento della pluralità di gruppi o categorie di interessi anche con riferimento alle conseguenze ed all'esternalità prodotta dall'attività di impresa.

Ciascun amministratore, dipendente o collaboratore, nell'adempimento delle proprie funzioni, considerano costantemente propria la missione di fornire un bene di alto valore economico e sociale alla collettività.

Tutela del Territorio

La O.P. è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone di conseguenza attenzione, nel proprio operato, a contemperare tali interessi.

La O.P. si impegna pertanto ad operare ricercando un continuo equilibrio fra i diversi interessi coinvolti, come lo sviluppo economico, il benessere sociale e della collettività, il rispetto dell'ambiente, la cultura della sicurezza e della prevenzione dei rischi. La O.P. considera altresì di elevata rilevanza le tematiche connesse all'ambiente, assicurando il pieno rispetto della normativa nazionale e comunitaria vigente in ogni fase produttiva.

| | | | |
|---|--|----------------------------|-----------------------------|
|  | CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE | | |
| | CODICE ETICO | | Edizione 01 Revisione 01 |
| | | | Pag. 8 |
| CAPITOLO III - 01 | | <i>N° di pagine 17</i> | <i>13 dicembre 2023</i> |

La O.P. ritiene che il dialogo con i soggetti della società civile ed economica del territorio su cui opera sia di importanza strategica per un corretto sviluppo della propria attività e instaura, ove possibile, un canale stabile di dialogo con questi, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi.

La O.P. è aperta all'interazione con le imprese sociali e del terzo settore in una logica dei valori dell'economia sociale, della promozione della persona e del miglioramento della qualità di vita nei territori in cui opera.

Collaborazione


La JOINFRUIT si caratterizza per la forte inclusione dei portatori di interesse nelle decisioni che li riguardano, si impegna al dialogo e al coinvolgimento attivo dei soci. Rende edotti dei principi istituzionali i partner commerciali e l'Associazione di Categoria di appartenenza e il territorio.

Reciprocità

La O.P. crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, garantendo la completezza di informazione, la trasparenza e l'accessibilità ai dati ed alla documentazione, secondo i principi di legge ed in particolare operando per la concreta attuazione del principio democratico.

La O.P. promuove ed attua la parità di trattamento tra i soci e tutela il loro interesse alla migliore attuazione e valorizzazione della reciprocità. La O.P. vigila 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 esso.

La adesione alla O.P. (Organizzazione di Produttori) crea per i soci della O.P. ulteriori opportunità economiche collegate alla gestione delle aziende agricole, attraverso un migliore utilizzo delle risorse, oltre che la possibilità di attingere ai contributi OCM.

| | | | |
|---|--|----------------------------|-----------------------------|
|  | CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE | | |
| | CODICE ETICO | | Edizione 01 Revisione 01 |
| | | | Pag. 9 |
| CAPITOLO III - 01 | | <i>N° di pagine 17</i> | <i>13 dicembre 2023</i> |

CRITERI DI CONDOTTA

RAPPORTI CON I TERZI

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


Le relazioni con la Pubblica Amministrazione o comunque a carattere pubblicistico, sono improntate al rispetto della normativa vigente e non devono in alcun modo compromettere l'integrità della JOINFRUIT.

La O.P. rigetta qualsivoglia attività fraudolenta anche se a suo vantaggio o comportamento volto a promettere od offrire direttamente o indirettamente denaro o analoghe utilità a pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio, italiani o esteri, o loro familiari, da cui possa conseguire beneficio a suo favore. Condanna inoltre qualsiasi comportamento volto a conseguire contributi, erogazioni o finanziamenti pubblici, fondati su dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati, o per informazioni omesse, o, comunque, attraverso artifici o raggiri, volti ad indurre in errore la Pubblica Amministrazione o l'Unione Europea.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti possono avvenire esclusivamente tramite il personale specificatamente autorizzato ed individuato. I rapporti attinenti all'attività della O.P. intrattenuti con pubblici ufficiali od incaricati di pubblico servizio (che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero), con la magistratura, con le Autorità pubbliche di vigilanza e con altre Autorità indipendenti, nonché con *partners* privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

La O.P. vieta, ai propri dipendenti, collaboratori, amministratori o rappresentanti e, più in generale, a tutti coloro che operano nel suo interesse, in suo nome o per suo conto, di promettere od offrire, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego), in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o dipendenti, in genere, della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, o anche con soggetti privati, al fine di influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Sono consentiti doni di modico valore nei limiti delle normali pratiche commerciali o di cortesia, che non possano in alcun modo influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la O.P..I doni di modico valore devono essere comunque documentati in modo adeguato per consentire le eventuali verifiche.

| | | | | |
|---|--|--|-----------------------------|---------|
|  | CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE | | Edizione 01 Revisione 01 | Pag. 10 |
| | CODICE ETICO | | | |
| CAPITOLO III - 01 | <i>N° di pagine 17</i> | | <i>13 dicembre 2023</i> | |

Qualsiasi dipendente, collaboratore, amministratore che riceva, direttamente o indirettamente, richieste di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi omaggi o regali di non modico valore) formulate da pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione (italiana o di altri paesi esteri) o di altre Pubbliche Istituzioni, o da soggetti privati (italiani o esteri), deve immediatamente riferire alla funzione competente per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato o internazionali deve, pertanto, essere riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione ed interazione volte ad attuare l'oggetto sociale della O.P., a rispondere a richieste o ad atti di sindacato ispettivo, o comunque a rendere nota la posizione o situazione della O.P.

A tal fine, la O.P.:


- opera esclusivamente attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori Istituzionali a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- non sollecita o cerca di ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe la parti;
- rappresenta i propri interessi e posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- impedisce falsificazioni e/o alterazioni dei rendiconti o dei dati documentali al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio;
- compie uno scrupoloso controllo dei dati contenuti nelle dichiarazioni rivolte agli enti pubblici;
- persegue il pieno rispetto delle condizioni e delle tempistiche previste nei contratti stipulati con la Pubblica Amministrazione.

Gestione Appalti e Contratti Pubblici

La O.P., anche attraverso alla OP, nella partecipazione a gare di appalto o a negoziazioni per contratti di lavoro, forniture alla Pubblica Amministrazione, adotta condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà, e legalità verso gli enti pubblici e verso gli altri soggetti concorrenti.

Nella gestione e partecipazione ad appalti pubblici o comunque a contratti e convenzioni con la Pubblica Amministrazione, la O.P. opera nel pieno rispetto della normativa vigente italiana ed europea. La O.P. si astiene dal tener comportamenti anticoncorrenziali, cioè comportamenti ingannevoli, fraudolenti o sleali contrari alla libera concorrenza, e censura qualsiasi tentativo volto a influenzare chi opera per conto della Pubblica Amministrazione al fine di ottenere un atteggiamento di favore nei confronti della O.P. stessa.

Rapporti con clienti privati e fornitori

| | | | |
|---|--|----------------------------|-----------------------------|
|  | CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE | | |
| | CODICE ETICO | | Edizione 01 Revisione 01 |
| | | | Pag. 11 |
| CAPITOLO III - 01 | | <i>N° di pagine 17</i> | <i>13 dicembre 2023</i> |

La scelta dei partner commerciali e dei consulenti è basata su professionisti e aziende qualificate e con buona reputazione. Nei rapporti di appalto, approvvigionamento, acquisto, erogazione dei servizi, è fatto obbligo a tutto il personale della JOINFRUIT di attenersi a criteri oggettivi, coerenti e trasparenti, alle procedure interne previste e al principio di documentazione scritta e tracciabile.

La JOINFRUIT richiede il rispetto del Codice ai propri partner commerciali e ai consulenti, l'eventuale inosservanza costituisce causa di risoluzione contrattuale.

Lo stile di comportamento della O.P. 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.

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

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 O.P. attua un'adeguata rintracciabilità delle scelte adottate.

La condivisione del codice etico adottato dalla O.P. rappresenta presupposto necessario per l'instaurazione e il mantenimento del rapporto di fornitura.

E' fatto espresso divieto ai componenti della O.P. di richiedere o pretendere dai fornitori, Istituti bancari o assicurativi, favori, doni o altre utilità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento, ancorché finalizzate ad una ottimizzazione del rapporto con la O.P.

Quanto sopra si applica anche ai rapporti con consulenti esterni e fornitori.

Soci


La JOINFRUIT si caratterizza per la forte inclusione dei portatori di interesse nelle decisioni che li riguardano, si impegna al dialogo e al coinvolgimento attivo dei soci. Rende edotti dei principi istituzionali i partner commerciali e l'Associazione di Categoria di appartenenza e il territorio.

La O.P. crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità e la completezza di informazione e tutela il loro interesse nel rispetto della mutualità che le è propria.

I rapporti con soci, relativamente alla gestione dei prodotti conferiti, vengono gestiti e regolati nello Statuto.

Il Modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs 231 dalla Società nei confronti dei soci è principalmente indirizzato a:

- realizzare la massima trasparenza nei confronti dei portatori d'interesse dell'impresa;

| | | | |
|---|--|-------------------------|--|
|  | CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE | | |
| | CODICE ETICO | | Edizione 01 Revisione 01 Pag. 12 |
| CAPITOLO III - 01 | <i>N° di pagine 17</i> | 13 dicembre 2023 | |

- rispondere alle aspettative legittime dei soci;
- evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori;
- agire con la massima correttezza e trasparenza nei confronti dell'assemblea dei soci;
- garantire un flusso di informazioni continuo e corretto verso il CDA,
- l'Assemblea dei soci e l'OdV, nonché fra questi stessi organi;
- evitare qualsiasi tipo di condotta volta ad influenzare le decisioni dell'Assemblea dei soci;
- prevenire scorrette informazioni amministrative e finanziarie da parte della struttura nei confronti dei soci;
- evitare discriminazioni dei soci in base a sesso, razza, lingua, religione, nazionalità, opinioni politiche, condizioni personali e sociali;
- assicurare ai soci la piena partecipazione democratica all'esercizio dell'attività sociale e al governo della società;
- garantire l'attuazione dello scopo sociale nel rispetto dei principi della reciprocità.

Allo stesso modo, richiede ai propri soci il pieno rispetto delle norme contenute nel presente Codice Etico e nel Modello 231/2001.


Organismi di controllo

La JOINFRUIT assicura la collaborazione massima a tutti gli Organismi di controllo. In sede di ispezione, controllo, o sopralluogo il personale si rende pienamente disponibile per l'accompagnamento negli uffici, fornendo tutte la documentazione e le informazioni necessarie. In seguito a eventuali rilievi, si impegna a riallineare le proprie attività tempestivamente.

Rapporti con organizzazioni politiche, sociali, e sindacali.

La O.P., 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 O.P. 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.

| | | | |
|---|--|-------------------------|-----------------------------|
|  | CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE | | |
| | CODICE ETICO | | Edizione 01 Revisione 01 |
| Pag. 13 | | | |
| CAPITOLO III - 01 | <i>N° di pagine 17</i> | 13 dicembre 2023 | |

Rapporti con i mezzi di comunicazione

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 dalla O.P..

Le comunicazioni verso l'esterno seguono i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e sono volte a favorire la conoscenza delle politiche aziendali e dei programmi e dei progetti della O.P.

| | | | |
|---|--|-------------------------|--|
|  | CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE | | |
| | CODICE ETICO | | Edizione 01 Revisione 01 Pag. 14 |
| CAPITOLO III - 01 | <i>N° di pagine 17</i> | 13 dicembre 2023 | |

POLITICHE DELLA GESTIONE DEL PERSONALE

Valorizzazione delle risorse umane

Il personale rappresenta la principale risorsa della JOINFRUIT.

La O.P. garantisce a tutti i suoi componenti la tutela della dignità e dell'integrità psicofisica nel rispetto dei principi di pari opportunità e di tutela della *privacy*, con speciale riguardo ai soggetti svantaggiati e disabili. Affinché ognuno possa esprimere al meglio il proprio potenziale e le relative capacità trovino la giusta valorizzazione e collocazione, ciascun provvedimento (selezione, assunzione, promozione, formazione, retribuzione) è basato su criteri quali il merito e la competenza, senza forma di discriminazione alcuna.

Tutti nell'adempimento delle proprie funzioni, considerano costantemente propria la missione aziendale di fornire un bene di alto valore economico e sociale alla collettività. Tale considerazione deve informare sempre la condotta della O.P. e di ciascun dipendente e collaboratore.

Sono garantiti al lavoratore che effettui la segnalazione di violazioni al presente Codice e al Modello:


- canali alternativi di segnalazione, di cui almeno uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. È fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi, qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile connesse alla falsità della segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

Selezione e assunzione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze della O.P., nel rispetto dei principi di imparzialità e di 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, né da parte della O.P. né da parte di fornitori, collaboratori.

Nel momento in cui inizia la collaborazione il lavoratore riceve esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione assegnata, riguardo agli elementi normativi e retributivi, alle

| | | | | |
|---|--|--|-----------------------------|---------|
|  | CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE | | Edizione 01 Revisione 01 | Pag. 15 |
| | CODICE ETICO | | | |
| CAPITOLO III - 01 | <i>N° di pagine 17</i> | | <i>13 dicembre 2023</i> | |

normative ed ai comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale, ed infine riguardo ai comportamenti eticamente accettati e richiesti dalla O.P., tramite consegna del Codice Etico.

Gestione del rapporto

E' proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone. Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane sono basate su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai lavoratori.

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

Tutti i dipendenti si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti col contratto di lavoro e quelli contemplati nel Codice Etico, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti.

Comprensione linguistica

La comprensione dei principi e delle norme di comportamento espressi del presente Codice Etico e del Sistema Disciplinare sono garantiti tramite un Mediatore Interculturale.

Divieto di accettare / promettere doni o altre utilità

Tutti coloro i quali operano per conto della O.P. non sono autorizzati ad offrire, accettare o promettere, per se 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.


Dichiarazioni di fronte all'Autorità giudiziaria

E' fatto assoluto rifiuto e divieto di porre in atto condotte o pratiche finalizzate ad influenzare dipendenti e collaboratori chiamati a rendere dichiarazioni di fronte all'autorità giudiziaria.

Conflitti di interesse

Ogni dipendente e collaboratore della O.P. è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi della O.P. o che possano comunque 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

| | | | |
|---|--|----------------------------|-----------------------------|
|  | CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE | | |
| | CODICE ETICO | | Edizione 01 Revisione 01 |
| | | | Pag. 16 |
| CAPITOLO III - 01 | | <i>N° di pagine 17</i> | <i>13 dicembre 2023</i> |

che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata da ogni dipendente o collaboratore al proprio superiore o referente aziendale.

Clima aziendale

La JOINFRUIT garantisce l'integrità fisica e psichica del proprio personale. Assicura un ambiente di lavoro idoneo ad evitare disagi e pericoli all'incolumità, nel rispetto della normativa vigente sulla sicurezza sul lavoro. Non ammette alcuna forma di molestia e condizionamento, o comportamenti offensivi della comune sensibilità civile. Rifiuta ogni atteggiamento interpersonale ingiurioso o diffamatorio, o altra forma di interferenza con il lavoro altrui, garantendo un sereno clima aziendale.

Salute e Sicurezza sul lavoro


La O.P., in seno all'adozione ed attuazione delle decisioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si attiene ai seguenti criteri:

- 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 scelta dei luoghi, delle attrezzature e dei metodi di lavoro e produzione, al fine di eliminare ogni effetto nocivo del lavoro 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 dalla O.P. 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.

Contratto di rete

La O.P. si avvale di un contratto di rete, ossia lo strumento giuridico indirizzato a imprenditori che perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato. Il suddetto prevede che le imprese possano collaborare tra di loro, ad esempio,

| | | | |
|---|--|----------------------------|-----------------------------|
|  | CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE | | |
| | CODICE ETICO | | Edizione 01 Revisione 01 |
| | | | Pag. 17 |
| CAPITOLO III - 01 | | <i>N° di pagine 17</i> | <i>13 dicembre 2023</i> |

mettendo in comune risorse anche umane, tecnologie, informazioni, prestazioni tecniche, commerciali o, ancora, esercitando in comune una o più attività. Il contratto consente alle imprese di mantenere la propria individualità e di godere di incentivi e agevolazioni fiscali.

Ambiente

Tutto il personale della JOINFRUIT si impegna ad agire come un cittadino responsabile che svolge le proprie attività imprenditoriali in modo consono alla protezione dell'ambiente e all'uso sostenibile delle risorse naturali.

La natura dei servizi non indicano il coinvolgimento diretto della O.P. in settori che si ritiene abbiano un forte impatto sull'ambiente. I principi esposti in questo documento confermano l'impegno ad adottare una gestione ambientale conforme alle norme nazionali e internazionali per la gestione ambientale.

Il personale è chiamato a monitorare il consumo di acqua, energia, risorse naturali, di ottimizzarne l'uso e ridurre lo spreco. Questo comprende il riscaldamento, l'illuminazione, la ventilazione e il raffreddamento dell'aria.

Tutto il personale monitora la raccolta separata e il riciclaggio dei rifiuti prestando particolare attenzione al trattamento di materiali pericolosi.

Laddove possibile, i materiali vengono riciclati. La JOINFRUIT incoraggia i propri fornitori ad aderire ai principi esposti in questo Codice Etico e promuove, laddove appropriato, i miglioramenti necessari nelle loro prassi al fine di renderle congruenti con le presenti.

Osservanza del Codice

Tutto il personale è tenuto a conoscere il presente Codice ed a rispettarne i principi, in particolare deve astenersi da qualsiasi comportamento contrario e a riferire ogni anomalia rilevata al proprio superiore per l'ulteriore riporto all'Organismo di Vigilanza e Controllo.

Ogni comportamento contrario ai principi del Codice costituisce inadempimento contrattuale, ed in particolare, per il personale dipendente, inosservanza del dovere di diligenza. Alla violazione consegue l'applicazione della sanzione come prevista dal Sistema Disciplinare interno. Le sanzioni saranno irrogate secondo principi di proporzionalità, imparzialità e coerenza.