

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D. Lgs. 231/2001

(Codice Etico)

Aggiornamento del 31/05/2023

In vigore dal 01/06/2023

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

## Sommario

Sezione I - Premessa.....	4
Contenuti .....	4
Sezione II – Modalità applicative .....	4
Articolo 1: Adozione ed aggiornamento .....	4
Articolo 2: Destinatari .....	5
Articolo 3: Codice Etico e Mog .....	5
Articolo 4: Attività di formazione .....	6
Sezione III – Norme generali di comportamento .....	6
Articolo 5: Integrità, onestà, correttezza e lealtà .....	6
Articolo 6: Equità, obiettività e tutela della persona .....	7
Articolo 7: Trasparenza e riservatezza .....	8
Articolo 8: Responsabilità .....	11
Sezione IV - Rapporti esterni.....	12
Articolo 9: Rapporti con i soci .....	12
Articolo 10: Rapporti con i clienti.....	13
Articolo 11: Rapporti con i fornitori (fornitori di beni e servizi) .....	15
Articolo 12: Rapporti con la pubblica amministrazione.....	17
Articolo 13: Rapporti con la concorrenza .....	19
Articolo 14: Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali.....	20
Sezione V - Rapporti interni .....	20
Articolo 15: Comportamenti degli organi sociali .....	20
Articolo 16: Rapporti con il personale .....	21
Articolo 17: Obblighi del personale.....	23
Articolo 19: Conflitto d’interesse .....	24
Articolo 20: Gestione dei rapporti in relazione ai reati colposi in tema di sicurezza sul luogo di lavoro .....	25
Articolo 21: Gestione di documenti e sistemi informatici .....	25
Articolo 22: Tutela dei marchi e brevetti e del diritto d’autore.....	26
Articolo 23: Antiriciclaggio e autoriciclaggio.....	27
Sezione VI - Modalità di attuazione .....	27
Articolo 24: Organismo di Vigilanza e Codice Etico .....	27

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

Articolo 25: Verifiche periodiche .....	28
Articolo 26: Diffusione e segnalazioni.....	28
Sezione VII – Sistema disciplinare e sanzionatorio .....	29
Articolo 27: Violazioni del codice etico e sanzioni .....	29
Articolo 28 Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale .....	31
Articolo 29 Misure nei confronti dei dipendenti.....	31
Articolo 30 Aggravanti nei confronti dei direttori e dei dirigenti .....	32
Articolo 31 Misure nei confronti di consulenti e partners.....	32
Articolo 32 Misure nei confronti dei soci.....	33
Articolo 33 Misure nei confronti degli esponenti dell’OdV .....	33

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

## Sezione I - Premessa

### Contenuti

IL CODICE ETICO di Varietà definisce i principi generali e le linee di condotta cui si ispira lo svolgimento e la conduzione degli affari. È un documento adottato dalla Cooperativa, che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità che la stessa assume nei confronti degli stakeholders.

Compete al suddetto ODV vigilare sulla corretta osservanza del Codice Etico, al proposito esso potrà predisporre questionari ed altri strumenti di prevenzione e controllo che possano assicurare la trasparenza delle operazioni di verifica e la regolarità dei comportamenti posti in essere dai soggetti.

Chiunque violi le norme contenute nel presente Codice o altre eventuali disposizioni vigenti in materia di prevenzione degli illeciti sarà sottoposto ai provvedimenti sanzionatori previsti in questo stesso Codice, anche se l'evento illecito non giungesse a compimento. Il presente documento è voluto ed approvato dal C.d.A. ed è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al d.lgs. n. 231/2001.

Il Codice Etico di Varietà:

- enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Cooperativa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale (clienti, fornitori, dipendenti e/o collaboratori, soci, istituzioni); è pertanto una direttiva le cui regole di condotta devono essere tenute presenti nella quotidianità del lavoro e che presuppone, in primis, il rispetto delle leggi e dei regolamenti, anche interni alla Cooperativa, vigenti;
- si propone di fissare "standards" etici di riferimento e norme comportamentali a cui orientare i processi decisionali aziendali e la condotta della Cooperativa;
- richiede al management ed a tutti i soggetti cui si rivolge comportamenti coerenti, cioè azioni che non risultino, anche solo nello spirito, dissonanti rispetto ai principi etici aziendali;
- contribuisce ad attuare la politica di responsabilità sociale, poiché è consapevole che la considerazione delle istanze sociali e ambientali contribuisce a minimizzare l'esposizione a rischi di compliance e reputazionali, rafforzando il senso di appartenenza nei suoi interlocutori.

## Sezione II – Modalità applicative

### Articolo 1: Adozione ed aggiornamento

Il Codice Etico di Varietà, lungi dall'essere considerato documento imm modificabile, va letto come strumento suscettibile di successive modifiche e integrazioni in funzione dei mutamenti interni ed esterni alla Cooperativa, nonché delle esperienze acquisite dalla Cooperativa nel corso del tempo. Tutto ciò al fine di

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

assicurare piena coerenza tra i valori-guida assunti come principi fondamentali della Cooperativa e i comportamenti da tenere secondo quanto stabilito nel presente Codice.

## Articolo 2: Destinatari

Le norme del Codice Etico si applicano senza eccezione a tutti:

1. gli Esponenti Aziendali;
2. i Consulenti;
3. tutte le categorie di Soci:
  - a. Collaboratori Autonomi;
  - b. Professionisti Autonomi;
  - c. Lavoratori;
  - d. Dipendenti;
4. i soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/01, ed in particolare a:
  - a. tutti i soggetti in posizione apicale, quali amministratori o soggetti con funzione di direzione della Cooperativa o di una sua unità organizzativa autonoma e tutti le persone che di fatto gestiscono o controllano Varietà;
  - b. tutte le persone sottoposte direttamente alla direzione o al controllo dei soggetti in posizione apicale, quali dipendenti, oltre che agenti, collaboratori e consulenti anche temporanei ed esterni che agiscono in nome e per conto di Varietà.

Tutti i Destinatari sopra indicati sono, pertanto, tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Codice Etico. In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse della Cooperativa giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente documento.

L'osservanza delle norme del Codice deve, inoltre, considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Cooperativa ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti del Codice civile.

## Articolo 3: Codice Etico e Mog

Il Modello di Organizzazione e Gestione della Cooperativa si conforma alle prescrizioni contenute nel presente Codice Etico, che ne costituisce parte integrante.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico è adottato volontariamente dalla Cooperativa ed esprime valori e principi di

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

comportamento riconosciuti come propri sui quali richiamare l'osservanza di tutti i destinatari costituendo il primo strumento di prevenzione di ogni reato;

- il Modello di Organizzazione e Gestione ex. D. Lgs. 231/01, ispirato ai principi del Codice Etico, risponde a specifiche prescrizioni di legge, al fine di prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

La Cooperativa si adopera per un continuo miglioramento operativo e delle procedure interne al fine di rendere più efficace ed efficiente la gestione aziendale incentivando, tra l'altro, l'utilizzo degli strumenti informatici, onde ridurre le attività ripetitive e meramente esecutive, a vantaggio di quelle a più alto contenuto professionale, garantendo la tempestività e puntualità nell'evasione delle richieste da parte di tutti i clienti ed i collaboratori, con il puntuale rispetto delle norme; attraverso ciò la Cooperativa persegue l'interesse esclusivo aziendale e dei propri soci.

Chi riveste cariche sociali od incarichi all'interno della Cooperativa ha il dovere di espletare gli incarichi a lui attribuiti con lealtà e correttezza

La redazione delle comunicazioni sociali deve avvenire conformemente ai principi di veridicità, lealtà, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza e prudenza.

#### Articolo 4: Attività di formazione

La Cooperativa provvederà ad inserire all'interno del piano annuale di formazione iniziative volte a promuovere la conoscenza dei valori delle norme comportamentali richiamati nel presente Codice Etico.

Per i neoassunti è previsto un programma formativo sui contenuti del Codice Etico nell'ambito dei corsi inserimento aziendale.

### Sezione III – Norme generali di comportamento

#### Articolo 5: Integrità, onestà, correttezza e lealtà

Il rispetto dei valori di integrità, onestà, correttezza e lealtà comporta, tra l'altro, che la Cooperativa sia impegnata:

- a promuovere e a richiedere il rispetto della normativa interna e/o di tutte le leggi da parte del personale, collaboratori, fornitori e qualsiasi altro soggetto terzo con cui abbia un rapporto giuridico;
- al rispetto rigoroso della vigente normativa antiriciclaggio, impegnandosi comunque a rifiutare di attuare qualsivoglia operazione sospetta sotto il profilo della correttezza e trasparenza;
- a promuovere a tutti i livelli pratiche volte all'impedimento di fenomeni corruttivi locali e

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

transnazionali;

- ad assicurare e promuovere al proprio interno l'osservanza di tutte le regole organizzative e le prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo elaborato ai fini della prevenzione della commissione di reati ex D. Lgs. 231/01;
- a registrare ciascuna operazione e transazione solo qualora supportata da idonea documentazione, al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa; di conseguenza, dipendenti e/o collaboratori debbono effettuare qualsiasi registrazione contabile in modo accurato, tempestivo e completo, rispettando scrupolosamente la normativa civilistica e fiscale nonché le procedure interne in materia di contabilità. Ogni scrittura deve riflettere esattamente i dati contenuti nella documentazione di supporto, da conservare con cura per l'eventuale assoggettabilità a verifica;
- a evitare che al suo interno possano formarsi dei gruppi, composti da tre o più persone, anche esterne alla Cooperativa, con lo specifico scopo di attuare comportamenti normativamente illeciti ovvero ad accedere a ogni tipo di relazione in grado di agevolare qualsiasi forma di criminalità organizzata.

#### Articolo 6: Equità, obiettività e tutela della persona

La Cooperativa ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale. Essa, pertanto, ripudia qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale, anche attraverso forme di finanziamento che possano favorire o alimentare l'espletamento di tali pratiche, nonché ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona.

Inoltre, la Cooperativa condanna ogni comportamento finalizzato all'ingresso illegale di uno straniero nel territorio dello Stato italiano ovvero in altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, al fine di trarne un profitto anche indiretto.

La Cooperativa attribuisce altresì primaria rilevanza alla tutela dei minori ed alla repressione dei comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura attuati nei confronti dei medesimi.

A tal fine è pertanto vietato e del tutto estraneo alla Cooperativa un utilizzo non corretto degli strumenti informatici e, in particolare, un utilizzo dei medesimi volto a attuare o anche solo ad agevolare possibili condotte afferenti ai reati di pornografia minorile e di adescamento di minorenni, eventualmente avente ad oggetto anche immagini virtuali.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

Inoltre, al fine di garantire il pieno rispetto della persona, la Cooperativa è impegnata a rispettare e a far rispettare ai propri dipendenti, fornitori, collaboratori e partners la normativa vigente a tutela del lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile.

Ogni dipendente che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, sia a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano favorire la lesione della incolumità personale così come sopra individuata, nonché costituire sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori ed all'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, il rispetto dei valori di equità, obiettività comportano che la Cooperativa si impegni:

- ad evitare ogni forma di discriminazione, in particolare quella basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità fisiche, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose;
- a non tollerare molestie sessuali e vessazioni fisiche o psicologiche, in qualsiasi forma ed ambito esse si manifestino;
- ad ascoltare le richieste di colleghi, clienti e fornitori senza alcun preconcetto o comportamento volto esclusivamente alla difesa della propria posizione ed operato;
- a promuovere la libertà di dissentire superando condizionamenti di ordine gerarchico e burocratico;
- ad evitare, nell'espletamento dei propri compiti, di assumere decisioni o svolgere attività contrarie o in conflitto con gli interessi dell'azienda o comunque non compatibili con l'osservanza dei doveri di ufficio;
- a mostrare sensibilità e rispetto nei confronti degli altri astenendosi da qualsiasi comportamento che possa essere considerato offensivo;
- a condannare qualsiasi comportamento destinato a incentivare la pornografia anche minorile.

## Articolo 7: Trasparenza e riservatezza

Il rispetto dei principi di trasparenza e riservatezza comporta che l'azienda si impegni:

- a diffondere informazioni veritiere, complete, trasparenti e comprensibili in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli, in merito alle relazioni da intrattenere con la Cooperativa stessa o che vedono la medesima coinvolta;
- a far sì che tutte le attività dell'azienda vengono adeguatamente registrate in maniera da consentire

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

la verifica dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento;

- ad aggiornare, divulgare e far rispettare le regole in merito alla gestione, al trattamento e alla comunicazione ai terzi delle informazioni riservate, alla cui osservanza richiama i destinatari;
- a tutelare ed assicurare la riservatezza dei dati e delle informazioni in proprio possesso ed il loro trattamento, in ossequio a quanto previsto dal T.U. sulla Privacy e dal documento programmatico sulla sicurezza adottato dall'azienda stessa;
- a tutelare la riservatezza dei dati e delle informazioni di cui il dipendente e/o collaboratore della Cooperativa può trovarsi in possesso, in particolare nel caso in cui tali dati ed informazioni possano influenzare, se resi pubblici, il prezzo di valori mobiliari ammessi alla negoziazione nei mercati regolamentati. I componenti degli organi amministrativi e di controllo, i dipendenti e i collaboratori debbono essere pienamente consapevoli che è loro vietato effettuare operazioni di compravendita o altre operazioni, anche per interposta persona, ovvero consigliare il compimento di dette operazioni, sfruttando notizie conosciute in ragione dell'attività svolta;
- a considerare la riservatezza quale cardine dell'esercizio dell'attività societaria, fondamentale per la reputazione della Cooperativa e la fiducia che in quest'ultima ripone la clientela. È, pertanto, espressamente vietato comunicare, diffondere o fare uso improprio di dati, informazioni o notizie riservate riguardanti la clientela o soggetti terzi in genere con i quali la Cooperativa intrattiene, o è in procinto di intrattenere, relazioni. I dati personali devono essere gestiti in forma rigorosamente controllata, nell'assoluto rispetto delle leggi vigenti e della correttezza e della deontologia professionale degli operatori sanitari e possono essere resi noti solo nei riguardi di coloro i quali abbiano l'effettiva necessità di conoscerli per l'esercizio delle loro specifiche funzioni. Ogni soggetto che intrattiene rapporti con la Cooperativa deve evitare la indebita comunicazione o diffusione di tali dati e/o informazioni. A tale principio i dipendenti e/o collaboratori della Cooperativa sono tenuti ad attenersi rigorosamente, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, comunque intervenuto.

Pertanto, è fatto divieto:

- nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, esporre fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazione, ovvero omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Cooperativa (anche se le informazioni riguardino beni posseduti od amministrati dalla Cooperativa per conto di terzi), in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, cagionando eventualmente un danno patrimoniale ai soci o ai creditori,

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto;

- nelle relazioni o in altre comunicazioni sociali, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni, attestare il falso o occultare informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Cooperativa, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni sulla già menzionata situazione, al fine di conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto;
- occultare documenti o, con altri idonei artifici, impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci e/o ad altri organi sociali;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite;
- fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali, cagionando una lesione del fondo di dotazione o delle riserve non distribuibili per legge;
- in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuare riduzioni del capitale sociale, cagionando danno ai creditori;
- neanche in parte, formare od aumentare fittiziamente il capitale della Cooperativa;
- ripartendo i beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessario a soddisfarli, cagionare danno ai creditori;
- con atti simulati o fraudolenti, determinare la maggioranza in assemblea, allo scopo di procurare, a sé o ad altri, un ingiusto profitto;
- diffondere notizie false, ovvero attuare operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano sono tenuti a riferire i fatti all'Organismo di Vigilanza. Tutti i Destinatari che, a qualunque titolo (anche quali meri fornitori di dati) siano coinvolti nella formazione del bilancio e dei documenti similari, o comunque di documenti che rappresentino la situazione economica, patrimoniale o finanziaria di Varietà, sono tenuti ad esporre fatti o documenti rispondenti al vero. L'obbligo di rappresentare la verità riguarda anche le poste contabili oggetto di valutazione.

È vietato omettere informazioni od occultare dati in violazione diretta o indiretta dei principi normativi e delle regole procedurali interne, in modo da indurre in errore i destinatari delle suddette informazioni. L'eventuale condotta illecita sarà considerata come commessa in danno a Varietà.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

In particolare, è vietato:

1. impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai Soci, al Collegio Sindacale, all'Organo di Vigilanza o alla Società di Revisione (se presente);
2. anche mediante condotte dissimulate, restituire i conferimenti effettuati dai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale;
3. determinare la maggioranza in assemblea con atti simulati o fraudolenti;
4. diffondere notizie false o attuare operazioni simulate o altri artifici tali da provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari quotati o non quotati o da incidere in modo significativo sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di Varietà ovvero di qualsivoglia altra Cooperativa;
5. ostacolare le funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, nonché l'operato degli amministratori, sindaci e chi ricopre posizioni direzionali;
6. nelle comunicazioni esporre fatti materiali non corrispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria di Varietà, o occultare con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, fatti che avrebbero dovuto essere comunicati inerenti alla situazione medesima.

Tutti i Destinatari che hanno accesso ad informazioni riservate, non accessibili al pubblico e tali da influenzare il valore di titoli azionari, obbligazionari e più in generale di ogni altro titolo diffuso tra il pubblico, devono astenersi dal diffondere le suddette informazioni e/o dall'utilizzarle per la compravendita dei suddetti titoli (anche per interposta persona), al fine di garantire la massima trasparenza del mercato.

#### Articolo 8: Responsabilità

Il rispetto del valore della responsabilità comporta che le attività della Cooperativa siano svolte:

- ispirandosi ai principi di sana e prudente gestione, allo scopo di essere una Cooperativa solida, affidabile, trasparente, aperta alle innovazioni, interprete dei bisogni sempre nuovi dei clienti, attenta alle esigenze degli azionisti e dei soci, interessata al migliore sviluppo ed utilizzo delle risorse umane ed alla più efficiente organizzazione aziendale;
- perseguendo gli interessi aziendali nel rispetto di leggi e regolamenti, e con comportamenti corretti e leali, riconoscendo alla concorrenza uno stimolo positivo al costante miglioramento della qualità dei prodotti e servizi offerti alla clientela, improntando i propri comportamenti di natura commerciale ai principi di lealtà e correttezza;
- tutelando la reputazione ed il patrimonio aziendale;
- sostenendo la crescita sociale ed economica dei territori dove la Cooperativa è radicata anche con

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

iniziative di natura culturale, sportiva e di sostegno alle categorie disagiate.

## Sezione IV - Rapporti esterni

### Articolo 9: Rapporti con i soci

È interesse prioritario della Cooperativa valorizzare l'investimento dei propri Soci, attuando una politica industriale che assicuri loro, nel tempo, un adeguato ritorno economico, attraverso l'ottimizzazione delle risorse disponibili nonché l'aumento della competitività e della solidità finanziaria.

Nel rispetto dei propri valori fondanti, la Cooperativa, al fine di rafforzare rapporti duraturi e continui, garantisce ai Soci:

- una comunicazione tempestiva e trasparente dello stato di attuazione delle strategie e dei risultati della Cooperativa allo scopo di fornirne una chiara, completa e accurata informazione;
- la parità di informazione, così come delineata nel punto precedente, e la migliore e costante attenzione a tutti i soci, senza discriminazione e senza comportamenti preferenziali;
- la più ampia partecipazione dei Soci alle Assemblee, promuovendo tra gli stessi un consapevole esercizio del diritto di voto

Per ciò che concerne i soci depositanti (prevalentemente cooperative e Cooperativa controllate da cooperative socie) VARIETÀ:

- garantisce ai depositanti una remunerazione in linea con le migliori condizioni del mercato per forme tecniche analoghe;
- opera sulla base di tassi e condizioni accessorie trasparenti, da applicarsi a tutti i depositanti indipendentemente dai settori di attività e dalla dimensione, e raccolte in un listino fornito a tutti i soci;
- preferisce in ogni caso approvvigionarsi di risorse finanziarie presso i propri soci rispetto a fornitori alternativi;
- fornisce ai soci informazioni tempestive, corrette e non reticenti, sull'andamento aziendale;
- garantisce privacy e riservatezza rispetto ai dati trattati ed alle informazioni ricevute nell'ambito del rapporto professionale.

I rapporti finanziari con i soci sono gestiti con la massima trasparenza e disciplinati mediante atti scritti contenenti apposite clausole contrattuali che prevedano il rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

231/2001 e dei principi etici e comportamentali, adottati dalla Cooperativa attraverso il Codice Etico, e il diritto della Cooperativa, in caso di inadempimento, di risolvere unilateralmente il contratto stipulato e di richiedere il risarcimento dei danni.

### Articolo 10: Rapporti con i clienti

La Cooperativa impronta la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento delle aspettative dei Clienti. Sono Clienti della Cooperativa gli ospiti delle strutture socio-sanitarie (RSA, Comunità psichiatriche).

L’Azienda instaura con i Clienti un rapporto caratterizzato da elevata professionalità e improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca ed all’offerta della massima collaborazione.

Nei rapporti con la clientela la Cooperativa assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell’assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale.

La Cooperativa tutela la privacy dei propri Clienti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare, né diffondere i relativi dati personali, economici e di consumo, fatti salvi gli obblighi di legge.

La Cooperativa ricorre al contenzioso solo quando le sue legittime pretese non trovano nell’interlocutore la dovuta soddisfazione.

Nella conduzione di qualsiasi trattativa devono sempre evitarsi situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in conflitto di interesse.

Nei rapporti con i clienti ciascun Destinatario del presente Codice rappresenta la Cooperativa, di cui è parte integrante. A tal fine, i Destinatari sono tenuti a svolgere le proprie attività nei confronti dei Clienti con professionalità, competenza, disponibilità, correttezza, cortesia e trasparenza.

I comportamenti assunti sono sempre improntati al rispetto professionale della riservatezza sulle informazioni acquisite nel corso dell’attività, nonché della vigente normativa in tema di tutela dei dati personali.

Per tutelare l’immagine e la reputazione della Cooperativa – costruite attraverso l’impegno, la dedizione e la professionalità delle sue strutture - è indispensabile che i rapporti con la clientela siano improntati:

- alla piena trasparenza e correttezza, anche al fine della creazione di un solido rapporto che metta il cliente in grado di comprendere sempre le caratteristiche e il valore di tutti i prodotti e servizi disponibili che acquista o che gli vengono offerti;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

- ad un tempestivo riscontro ai reclami, mirando a una risoluzione sostanziale delle controversie. I reclami costituiscono un'opportunità di miglioramento, per superare le conflittualità e recuperare la fiducia e la soddisfazione dei clienti;
- alla prestazione di cura e attenzione di ogni Cliente o categoria di Clienti, senza discriminazione alcuna in base alla loro nazionalità, religione o genere;
- all'elaborazione di una politica dei prezzi in linea con la qualità del servizio offerto;
- ad un impegno di rendere i propri centri e i propri servizi accessibili alle persone disabili, eliminando eventuali barriere architettoniche;
- al rispetto della legge, con particolare riferimento alle disposizioni in tema di anticiclaggio, nonché di lotta alla ricettazione e all'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- all'indipendenza da ogni condizionamento improprio, sia interno che esterno;
- al regolare monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi di soddisfazione e fedeltà dei clienti, il quale viene premiato allo scopo di diffondere la cultura della relazione. La Cooperativa è aperta ai suggerimenti e alle proposte dei clienti in merito ai servizi e ai prodotti.

Inoltre, nell'avviare relazioni commerciali con nuovi clienti e nella gestione di quelle già in essere, è necessario, tenuto conto delle informazioni disponibili, evitare di:

- intrattenere relazioni, dirette o indirette, con soggetti dei quali sia conosciuta, o solamente sospettata, l'implicazione in attività illecite, in particolare connesse al traffico di armi e di sostanze stupefacenti, al riciclaggio ed al terrorismo, e, comunque, con persone prive dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale;
- finanziare attività volte alla produzione o commercializzazione di prodotti altamente inquinanti o pericolosi per l'ambiente e la salute;
- intrattenere rapporti finanziari con quelle attività economiche che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona (ad esempio sfruttando l'impiego di lavoro minorile).

Con riferimento ai rapporti con i clienti, è fatto vietato ai Destinatari di promettere od offrire agli stessi clienti, benefici o altre utilità per promuovere o favorire gli interessi della Cooperativa in sede di assunzione di impegni e/o di gestione dei rapporti di qualsivoglia natura.

In particolare, è vietato:

- offrire ai soggetti sopra citati, anche in occasioni di festività, omaggi fatta eccezione per regalie di

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

valore simbolico direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale e, comunque, tali da non poter ingenerare, nell'altra parte ovvero in un terzo estraneo ed imparziale, l'impressione che esse siano finalizzate ad acquisire dalle Cooperativa o concedere alla Cooperativa indebiti vantaggi, ovvero tali da ingenerare comunque l'impressione di illegalità o immoralità;

- esaminare o proporre strumentalmente opportunità di impiego di dipendenti e/o opportunità commerciali di qualsiasi altro genere che potrebbero indebitamente avvantaggiarli, al di fuori dell'ordinario trattamento riservato alla clientela;
- effettuare spese di rappresentanza ingiustificate, o non previste contrattualmente, e con finalità diverse dalla mera promozione dell'immagine aziendale.

#### Articolo 11: Rapporti con i fornitori (fornitori di beni e servizi)

Ogni acquisto in favore di Varietà deve essere condotto con lealtà, integrità, riservatezza, diligenza, professionalità e obiettività di giudizio, da personale qualificato che si assume la responsabilità delle proprie valutazioni e dei propri giudizi, assicurando a Varietà l'osservanza di tutti gli aspetti legali relativi allo specifico acquisto.

In particolare, i dipendenti e/o i Consulenti addetti al processo di acquisto:

1. sono tenuti al rispetto dei principi di imparzialità ed indipendenza nell'esercizio dei compiti e delle funzioni affidate;
2. devono mantenersi liberi da obblighi personali verso i fornitori. Eventuali rapporti personali dei dipendenti e/o Consulenti coi fornitori devono essere segnalati all'Organo di Vigilanza o alla funzione aziendale competente per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti, possibilmente prima di ogni trattativa;
3. devono mantenere i rapporti e condurre le trattative coi fornitori in modo da creare una solida base per relazioni reciprocamente convenienti e di lunga durata, nell'interesse di Varietà;
4. sono tenuti tassativamente a segnalare immediatamente all'Organo di Vigilanza o alla funzione aziendale competente qualsiasi tentativo di alterazione dei normali rapporti commerciali;
5. non devono offrire beni o servizi, in particolare sotto forma di regali, a personale di altre Cooperativa o enti per ottenere informazioni riservate o benefici diretti o indiretti rilevanti, per sé o per Varietà;
6. non devono accettare beni o servizi da soggetti esterni o interni a fronte del rilascio di notizie riservate o dell'avvio di azioni o comportamenti volti a favorire tali soggetti, anche nel caso non vi siano ripercussioni dirette per Varietà;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

I comportamenti assunti sono sempre improntati al rispetto professionale della riservatezza sulle informazioni acquisite nel corso dell'attività, nonché della vigente normativa in tema di tutela dei dati personali.

La Cooperativa si impegna a sviluppare rapporti di correttezza e di trasparenza con i propri fornitori. In particolare, sono assicurati:

- modalità *standard* di selezione e di gestione dei fornitori, assicurando agli stessi pari dignità ed opportunità. Nel processo di selezione dei Fornitori si terrà conto di obiettive e trasparenti valutazioni della loro professionalità e struttura imprenditoriale, della qualità, del prezzo, delle modalità di svolgimento del servizio e di consegna. Inoltre, si valuterà il loro apprezzamento sul mercato, la loro capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza, che la natura del servizio offerto impone, nonché i criteri di responsabilità sociale e la loro compatibilità e adeguatezza alle dimensioni e alle necessità della Cooperativa;
- criteri e sistemi di monitoraggio costante della qualità delle prestazioni e dei beni/servizi forniti;
- contratti di fornitura improntati all'equità, soprattutto con riferimento ai termini di pagamento e all'onerosità degli adempimenti amministrativi.

Per ciò che concerne i fornitori di beni e servizi che, data la natura e la struttura del Consorzio, rappresentano una categoria ristretta, VARIETÀ:

- preferisce imprenditori che godono di buona reputazione, che adottano politiche del lavoro corrette, che si dimostrano sensibili ai problemi ambientali, che si impegnano nell'innovazione e che riconoscono il valore dell'economia cooperativa;
- a parità di condizioni sceglie fornitori cooperativi;
- onora i suoi impegni e si attende dai fornitori comportamenti analogamente corretti;
- richiede ai propri responsabili degli acquisti di non accettare dai fornitori regalie e omaggi, personali o ai propri familiari e amici, tesi a influenzare la valutazione obiettiva della qualità e del prezzo delle merci o dei servizi trattati.

Tutti i contratti di fornitura di beni e servizi devono vincolare il fornitore, attraverso apposite clausole contrattuali che prevedano il rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici e comportamentali, adottati dalla Cooperativa attraverso il Codice Etico, e il diritto della Cooperativa, in caso di inadempimento, di risolvere unilateralmente il contratto stipulato e di richiedere il risarcimento dei danni.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

## Articolo 12: Rapporti con la pubblica amministrazione

VARIETÀ garantisce piena trasparenza e completezza informativa nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e individua e definisce i canali di comunicazione con tutti gli interlocutori (a titolo meramente esemplificativo, i Ministeri, le Regioni, l’Autorità Garante per la protezione dei dati personali, l’Agenzia delle Entrate, etc.) sia a livello locale, sia a livello nazionale ed internazionale.

In particolare, l’assunzione di impegni nei confronti della Pubblica Amministrazione (di seguito, anche PA) è riservata alle funzioni aziendali a ciò preposte ed autorizzate, le quali sono tenute ad assolvere ai propri compiti con integrità, indipendenza e correttezza. I rapporti sono, altresì, improntati alla massima collaborazione, dovendo in ogni caso evitare di ostacolarne l’attività istituzionale e sono svolti preservando, nelle relazioni intrattenute con le stesse, corretti ambiti di reciproca indipendenza, evitando ogni azione o atteggiamento che possa essere interpretato quale tentativo di influenzarne impropriamente le decisioni.

Vengono reputate attività sensibili (Aree a rischio) quelle che comportano rapporti con la Pubblica Amministrazione ed in particolare:

1. la partecipazione a procedure di evidenza pubblica o negoziali indette da Enti Pubblici italiani o stranieri per la concessione di contributi a fondo perduto anche a fronte di specifici progetti;
2. la partecipazione alle medesime procedure di cui al punto 1 in aree geografiche ove non risultino garantite adeguate regole di trasparenza;
3. l’assegnazione nell’ambito della partecipazione alle procedure di cui ai punti precedenti di specifici incarichi di consulenza o di rappresentanza ad un soggetto terzo.

Il processo decisionale afferente tali attività sensibili e, quindi, a rischio di commissione di reati deve uniformarsi ai seguenti criteri:

- a) è necessario che ogni operazione a rischio (partecipazione a procedure competitive, di gara o di negoziazione diretta) sia improntata a massima trasparenza. Ciascun soggetto coinvolto nell’esercizio di un’operazione a rischio deve agire in virtù di evidenze scritte, atti e documenti di immediata consultazione, che descrivano i profili salienti dell’attività o fasi di attività specificamente intraprese o da intraprendere;
- b) ogni decisione riguardo operazioni a rischio, come sopra individuate, deve risultare da un documento scritto, approvato dal livello aziendale dotato dei corrispondenti necessari poteri;
- c) non potrà comunque mai esservi identità soggettiva tra colui che decide in merito allo svolgimento di un’operazione a rischio e colui che effettivamente la attua portandola a compimento;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

- d) del pari, non potrà mai esservi identità soggettiva tra coloro che decidono di attuare un'operazione a rischio e coloro che risultano investiti del potere di destinarvi, ripartendole, le necessarie risorse economiche e finanziarie;
- e) le risorse predette devono sempre essere puntualmente contabilizzate, così da averne debita evidenza scritta.

Inoltre, nei confronti degli ordinari rapporti con la PA occorre rispettare il seguente comportamento:

4. Non è ammesso, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti della PA ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio ovvero a loro parenti o conviventi allo scopo di indurli al compimento di un atto d'ufficio o in ogni caso tenere un comportamento contrario ai propri doveri;
5. Sono altresì tassativamente vietate le condotte di cui al punto precedente destinate a favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo arrecando un vantaggio diretto o indiretto a Varietà;

Con riferimento ai rapporti con la PA, è fatto divieto ai Destinatari di promettere od offrire a Pubblici Ufficiali ovvero Incaricati di Pubblico Servizio o a dipendenti, in genere, della Pubblica Amministrazione doni (non solo sotto forma di somme in denaro, ma anche beni), benefici o altre utilità per promuovere o favorire gli interessi della Cooperativa in sede di assunzione di impegni e/o di gestione dei rapporti di qualsivoglia natura con la Pubblica Amministrazione. In particolare, è vietato:

- offrire ai soggetti sopra citati, anche in occasioni di festività, omaggi fatta eccezione per regalie di valore simbolico direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale e, comunque, tali da non poter ingenerare, nell'altra parte ovvero in un terzo estraneo ed imparziale, l'impressione che esse siano finalizzate ad acquisire dalla Cooperativa o concedere alla Cooperativa indebiti vantaggi, ovvero tali da ingenerare comunque l'impressione di illegalità o immoralità;
- esaminare o proporre strumentalmente opportunità di impiego di dipendenti della Pubblica Amministrazione (o parenti ed affini) e/o opportunità commerciali di qualsiasi altro genere che potrebbero indebitamente avvantaggiarli, al di fuori dell'ordinario trattamento riservato alla clientela;
- effettuare spese di rappresentanza ingiustificate, o non previste contrattualmente, e con finalità diverse dalla mera promozione dell'immagine aziendale;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

- fornire o promettere di fornire, sollecitare od ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una o entrambe le parti;
- favorire, nei processi d'acquisto, fornitori e sub-fornitori solo perché indicati dai dipendenti stessi della Pubblica Amministrazione come condizione per lo svolgimento successivo delle attività;
- esibire scientemente documenti falsi o contenenti dati falsi o alterati, sottrarre o omettere documenti, omettere informazioni dovute, al fine di orientare indebitamente a favore proprio o della propria clientela le decisioni della Pubblica Amministrazione;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore nella valutazione tecnico-economica dei prodotti e servizi offerti/forniti, o influenzare indebitamente la decisione della Pubblica Amministrazione;
- utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere ovvero omettere informazioni dovute, per conseguire in modo indebito contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo da parte dello Stato, delle Comunità europee o di altri enti pubblici.

I Destinatari sono tenuti a verificare che le erogazioni pubbliche, i contributi o i finanziamenti agevolati, erogati in favore della Cooperativa, siano utilizzati per lo svolgimento delle attività o la realizzazione delle iniziative per le quali sono stati concessi; qualsiasi utilizzo diverso da quello per il quale sono stati erogati è vietato.

Chiunque riceva richieste esplicite o implicite o proposte di benefici di qualsiasi natura da Pubblici Ufficiali ovvero Incaricati di Pubblico Servizio deve immediatamente:

- sospendere ogni rapporto con gli stessi;
- informare tempestivamente l'Amministrazione della Cooperativa e, per iscritto, l'Organismo di Vigilanza.

La Cooperativa nei rapporti con le Autorità di vigilanza, pur non essendo soggetta alla vigilanza della Banca d'Italia, garantisce la completezza e l'integrità delle notizie fornite e l'oggettività delle valutazioni, ricercando la tempestività degli adempimenti ad essa richiesti dalla P.A. Inoltre, i rapporti con le Autorità di Vigilanza sono altresì improntati alla massima collaborazione, evitando, in ogni caso, di ostacolarne l'attività istituzionale.

### Articolo 13: Rapporti con la concorrenza

È di fondamentale importanza che il mercato sia basato su una corretta concorrenza.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

La Cooperativa e i suoi collaboratori sono perciò impegnati alla massima osservanza delle leggi in materia di tutela della concorrenza e del mercato in qualsiasi giurisdizione.

Nessun collaboratore può essere coinvolto in iniziative o contatti con concorrenti (es. accordi su prezzi) che possano apparire come violazione delle normative a tutela della concorrenza e del mercato.

#### **Articolo 14: Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali**

VARIETÀ considera i sindacati e la rappresentanza aziendale dei lavoratori il riferimento per la definizione delle condizioni materiali di lavoro e per la vigilanza sul rispetto dei contratti e degli accordi sottoscritti.

I principi di trasparenza, indipendenza ed integrità devono caratterizzare anche i rapporti intrattenuti dalle competenti funzioni aziendali con le organizzazioni politiche e sindacali. I rapporti con queste ultime sono improntati a favorire una corretta dialettica, senza alcuna discriminazione o diversità di trattamento, al fine di favorire un clima di reciproca fiducia e un dialogo solido nella ricerca di soluzioni di elevata flessibilità.

Le relazioni con i rappresentanti di organizzazioni politiche e sindacali sono riservate alle competenti funzioni della Cooperativa a ciò autorizzate.

La partecipazione, a titolo personale, dei Destinatari del Codice Etico ad organizzazioni politiche avviene fuori dell'orario di lavoro e senza alcun collegamento con la funzione svolta in Azienda.

La Cooperativa può supportare manifestazioni o iniziative che rivestano un fine esclusivamente politico, nonché può erogare contributi, diretti o indiretti, in denaro a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali nel rispetto della normativa vigente.

### **Sezione V - Rapporti interni**

#### **Articolo 15: Comportamenti 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 prescrizioni e principi del presente Codice Etico. In particolare, ai loro componenti è richiesto:

- di tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza, e correttezza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati, le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro soggetto nazionale ed internazionale;
- di tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità;
- di garantire una partecipazione assidua ed informata alle adunanze ed alle attività degli Organi sociali;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

- di valutare le situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni all'esterno e all'interno della Cooperativa, astenendosi dal compiere atti in situazioni di conflitto di interessi nell'ambito della propria attività;
- di fare un uso riservato delle informazioni di cui siano a conoscenza per ragioni d'ufficio, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, sia diretti che indiretti;
- di rispettare le richieste di informazioni, da parte del Collegio sindacale, in tema di applicazione alla Cooperativa di specifiche normative;
- di provvedere a presentare in Assemblea, in relazione a un determinato ordine del giorno, soltanto atti e documenti veri, completi e non alterati;
- di non acquisire o sottoscrivere quote sociali o riserve non distribuibili per legge, cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale;
- di non effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni con altre Cooperative o scissioni, in grado di cagionare un danno ai creditori.

### Articolo 16: Rapporti con il personale

VARIETÀ assicura alle proprie collaboratrici e ai propri collaboratori pari opportunità, condizioni di lavoro eque, rispetto della dignità personale, valorizzazione delle capacità professionali.

Chi lavora nel VARIETÀ, qualunque mansione svolga, contribuisce a realizzarne la missione cooperativa. Per questo è coltivato il senso di responsabilità di ognuno e viene offerta l'occasione di partecipare attivamente a prendere decisioni operative nell'interesse dei soci della Cooperativa.

La Cooperativa, riconoscendo il personale quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo aziendale, ritiene importante stabilire e mantenere con i dipendenti e i collaboratori relazioni basate sulla fiducia reciproca.

La Cooperativa, di conseguenza, è impegnata a sviluppare le attitudini e le potenzialità del personale nello svolgimento delle proprie competenze, affinché le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli trovino piena realizzazione nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

A tali finalità deve ispirarsi l'operatività di tutte le strutture della Cooperativa e in particolare della funzione preposta alla gestione del personale.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

La Cooperativa è impegnata a offrire pari opportunità di lavoro e di crescita professionale a tutti i dipendenti sulla base delle capacità e delle qualifiche professionali, senza alcuna discriminazione, nonché alcuna forma di nepotismo o favoritismo.

In particolare, al momento dell'assunzione, la valutazione dei candidati è effettuata sulla base della loro corrispondenza ai profili richiesti dalla Cooperativa. Il Personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti al rapporto di lavoro.

Alla costituzione dello svolgimento del rapporto di lavoro, il personale riceve chiare e specifiche informazioni sugli aspetti normativi e retributivi. Inoltre, per tutta la durata del rapporto di lavoro, il dipendente o collaboratore riceve indicazioni che gli consentano di comprendere la natura del proprio incarico e che gli permettano di svolgerlo adeguatamente, nel rispetto della propria qualifica.

È impegno della Cooperativa curare la formazione di tutto il personale dipendente e di favorirne la partecipazione a corsi di aggiornamento e a programmi formativi, affinché le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli trovino realizzazione in concomitanza con il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Ne consegue che:

- la Cooperativa favorisce la crescita professionale dei singoli anche attraverso un'adeguata attività formativa;
- la Cooperativa persegue una politica retributiva che riconosce i meriti acquisiti dai singoli ed il loro specifico contributo e, coerentemente con i risultati conseguiti dall'azienda, eroga retribuzione variabile;
- la Cooperativa favorisce la partecipazione dei lavoratori stimolando lo spirito creativo e la collaborazione, nel rispetto delle funzioni e delle attribuzioni di ognuno;
- la Cooperativa evita ogni tipo di favoritismo o di discriminazione;
- la Cooperativa privilegia la rispondenza al ruolo da svolgere, le attitudini, l'aderenza ai principi cooperativi;
- la Cooperativa nella selezione e valutazione del personale usa obiettività, equità e coerenza e utilizza procedure trasparenti atte a garantire pari opportunità;
- la Cooperativa agevola i lavoratori per l'acquisto della prima casa concedendo prestiti a tassi favorevoli, in conformità con le normative di settore.

La Cooperativa si impegna rispettare e a fare rispettare ai propri fornitori la normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile e al lavoro delle donne.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

## Articolo 17: Obblighi del personale

La professionalità e l'impegno del personale rappresentano uno specifico obbligo, in quanto presupposti imprescindibili per il conseguimento degli obiettivi della Cooperativa. I dipendenti e i collaboratori non possono essere esonerati dall'osservanza di quanto previsto dal presente Codice Etico.

In particolare, essi si impegnano ad operare con diligenza e lealtà secondo le seguenti regole comportamentali:

- deve essere evitata ogni situazione o attività personale che possa condurre a conflitti d'interesse, anche potenziali, con l'azienda o che potrebbe interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali, nel migliore interesse della Cooperativa;
- è vietato al personale di accettare, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori in relazione a rapporti intrattenuti con qualunque soggetto terzo con cui la Cooperativa abbia un rapporto in essere al fine di influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità;
- eventuali richieste o offerte di denaro, di doni, di favori di qualunque tipo ricevute dal Personale, secondo quanto stabilito nel punto precedente, devono essere tempestivamente portate a conoscenza del proprio superiore gerarchico e dell'Organismo di Vigilanza;
- le informazioni acquisite nello svolgimento delle attività assegnate devono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette nel rispetto di quanto stabilito dal D. Lgs. n. 196 del 30/06/2003, e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate a terzi;
- curare le proprie competenze e professionalità, arricchendole con l'esperienza e la collaborazione dei colleghi creando, in tal modo, un clima in cui tutti i colleghi si sentano bene accettati ed incoraggiati al raggiungimento dei propri obiettivi professionali;
- l'attività di ogni dipendente e collaboratore delle strutture operative, di direzione o della rete commerciale deve essere improntata alla massima collaborazione al fine di raggiungere la soddisfazione della clientela;
- le decisioni assunte devono essere basate su principi di sana e prudente gestione, attraverso la valutazione oculata dei rischi potenziali, nella consapevolezza che le proprie scelte contribuiscono al raggiungimento di positivi risultati aziendali;
- ogni soggetto è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse allo stesso affidate, evitandone utilizzi impropri che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza o, comunque, in contrasto con l'interesse della Cooperativa;

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

- l'attività di formazione del bilancio o di altri documenti similari deve essere improntata, da parte di coloro a ciò destinati, alla massima collaborazione, alla completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché all'accuratezza dei dati e delle elaborazioni;
- occorre sempre collaborare con l'Autorità giudiziaria nell'ambito delle indagini e dei processi da questa condotti e, nello specifico è vietato:
  - esercitare pressioni, di qualsiasi natura, sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria, al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci;
  - aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante a eludere le investigazioni dell'autorità o a sottrarsi alle ricerche di questa.

#### Articolo 19: Conflitto d'interesse

Gli Esponenti Aziendali ed in genere, tutti coloro che operano in nome e per conto di Varietà, devono evitare ogni possibile situazione di conflitto d'interessi.

Tra VARIETÀ e i propri amministratori e dipendenti a qualsiasi livello sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario dell'amministratore e del dipendente utilizzare i beni dell'impresa e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse societario, in conformità ai principi fissati nel presente Codice, che rappresentano i valori cui il VARIETÀ si ispira.

In tale prospettiva, gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori a vario titolo del VARIETÀ devono evitare ogni situazione e astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale, diretto o indiretto, a quelli della Cooperativa o che possa interferire e intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale e obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa.

Il verificarsi di situazioni di conflitto d'interessi, oltre a essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel presente Codice, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale.

I Destinatari sopra indicati devono quindi escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti a una logica di interesse personale e/o familiare e le mansioni che svolgono o ricoprono all'interno della Cooperativa.

Eventuali situazioni di conflitto, ancorché potenziale, dovranno essere tempestivamente e dettagliatamente comunicate alla Cooperativa.

Il soggetto in potenziale conflitto dovrà astenersi dal compimento o dalla partecipazione ad atti che possano recare pregiudizio alla Cooperativa o a terzi, ovvero anche comprometterne l'immagine.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

## Articolo 20: Gestione dei rapporti in relazione ai reati colposi in tema di sicurezza sul luogo di lavoro

L'impresa deve esplicitare chiaramente e rendere noti, mediante un documento formale, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali principi e criteri possono così individuarsi:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- 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 Cooperativa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

La Cooperativa, sia ai livelli apicali sia a livello operativi, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere adottate delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

## Articolo 21: Gestione di documenti e sistemi informatici

È vietata la falsificazione, nella forma e nel contenuto, di documenti informatici pubblici o privati. È altresì vietata qualsiasi forma di utilizzazione di documenti informatici falsi, così come la soppressione, la distruzione o l'occultamento di documenti veri.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

È vietato accedere abusivamente a un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza o mantenersi nello stesso contro la volontà, espressa o tacita, del titolare del sistema.

È vietato effettuare abusivamente il reperimento, la riproduzione, la diffusione, la consegna o la comunicazione di codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso a un sistema informatico o telematico protetto o anche soltanto fornire indicazioni o istruzioni idonee al suddetto scopo.

È vietato procurarsi, produrre, diffondere, consegnare o, comunque, mettere a disposizione della Cooperativa o di terze apparecchiature, dispositivi o programmi idonei a danneggiare un sistema informatico o telematico altrui, le informazioni in esso contenute o alterarne, in qualsiasi modo, il suo funzionamento.

È vietato intercettare, impedire, o interrompere comunicazioni relative a uno o più sistemi telematici o informatici. È altresì vietata qualsiasi forma di rivelazione, anche parziale, a terzi del contenuto delle informazioni intercettate. È inoltre vietato installare apparecchiature volte a impedire, intercettare o interrompere le comunicazioni suddette.

Sono vietate la distruzione, il deterioramento, la cancellazione, l'alterazione o la soppressione di sistemi informatici o telematici e delle informazioni, dati o programmi negli stessi contenuti, di proprietà privata o utilizzati dallo Stato, da altro ente pubblico o a esso pertinenti o comunque di utilità pubblica.

#### **Articolo 22: Tutela dei marchi e brevetti e del diritto d'autore**

È vietato contraffare o alterare marchi o segni distintivi, nazionali o esteri, di prodotti industriali, ovvero alterare, fare uso di tali marchi o segni contraffatti o alterati.

È fatto divieto di alterare brevetti, disegni o modelli industriali, nazionali o esteri, ovvero fare uso di tali brevetti, disegni o modelli contraffatti o alterati.

È vietato introdurre nel territorio dello Stato, al fine di trarne profitto, prodotti industriali con marchi o altri segni distintivi, nazionali o esteri, contraffatti o alterati.

È fatto divieto di duplicare abusivamente programmi per elaboratore o ai medesimi fini importare, distribuire, vendere, detenere a scopo commerciale o imprenditoriale programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE.

È vietato riprodurre, trasferire su un altro supporto, distribuire, comunicare, presentare o dimostrare in pubblico il contenuto di una banca dati senza l'autorizzazione dell'autore, ovvero eseguire l'estrazione o il reimpiego della banca di dati.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

È fatto divieto ai destinatari del presente Codice etico di:

- utilizzare segreti aziendali altrui;
- adottare condotte finalizzate ad intralciare il normale funzionamento delle attività economiche e commerciali di Cooperativa concorrenti della Cooperativa;
- attuare atti fraudolenti idonei a produrre uno sviamento della clientela altrui e un danno per le imprese concorrenti alla Cooperativa;
- riprodurre abusivamente, imitare, manomettere marchi, segni distintivi, brevetti, disegni industriali o modelli in titolarità di terzi;
- fare uso, in ambito industriale e/o commerciale, di marchi, segni distintivi, brevetti, disegni industriali o modelli contraffatti da soggetti terzi;
- introdurre nel territorio dello Stato per farne commercio, detenere per vendere o mettere in qualunque modo in circolazione prodotti industriali con marchi o segni distintivi contraffatti o alterati da soggetti terzi.

### Articolo 23: Antiriciclaggio e autoriciclaggio

I destinatari del presente Codice non devono, in alcun modo e in alcuna circostanza, ricevere pagamenti o accettarne la promessa o correre il rischio di essere implicati in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali o attuare condotte di autoriciclaggio, ossia trasferire o impiegare in attività economiche o finanziarie somme di provenienza illecita da parte dello stesso soggetto che ha ottenuto tale denaro in maniera illecita.

In relazione a tutti i rapporti commerciali intrapresi per conto della Cooperativa, i Destinatari devono assicurarsi che i partner, clienti, fornitori o terzi diano adeguate garanzie di onorabilità e affidabilità.

La Cooperativa si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio ed autoriciclaggio.

## Sezione VI - Modalità di attuazione

### Articolo 24: Organismo di Vigilanza e Codice Etico

Il controllo, l'attuazione ed il rispetto del presente Codice Etico sono affidati all'Organismo di Vigilanza nominato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01. In particolare, i compiti dell'OdV, fermo restando quanto previsto nell'apposito documento denominato "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza", sono i seguenti:

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

- controllare il rispetto del Codice Etico, nell’ottica di ridurre il pericolo della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- seguire e coordinare l’aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione e diffusione del Codice Etico presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative prescrizioni e principi;
- suggerire il piano di formazione etica secondo quanto stabilito nel Modello Organizzativo Gestionale del VARIETÀ;
- formulare le proprie osservazioni in merito alle presunte violazioni del Codice Etico di cui sia a conoscenza, segnalando agli organi aziendali competenti le eventuali infrazioni riscontrate.

### Articolo 25: Verifiche periodiche

Il Modello di gestione e controllo deve essere aggiornato e concretamente attuato dall’organizzazione.

Per garantire l’effettiva applicazione dei principi e delle procedure sono previste le seguenti fasi cicliche:

1. aggiornamento: periodica revisione del Modello per adeguarlo alle successive normative o alla mutata organizzazione aziendale. Tale attività è svolta su richiesta del Consiglio di Amministrazione anche su proposta dell’Organo di Vigilanza e comporta una nuova delibera di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione;
2. verifica: periodicamente l’Organo di Vigilanza verificherà presso gli uffici di Varietà l’effettiva attuazione del Modello da parte dell’organizzazione. Particolare attenzione sarà posta sugli eventi considerati rischiosi.
3. Riunioni collegiali: l’organo di vigilanza si riunirà periodicamente in sede collegiale per valutare eventuali segnalazioni ricevute e pianificare l’attività formativa.

### Articolo 26: Diffusione e segnalazioni

Il Codice Etico ed i suoi aggiornamenti sono portati a conoscenza di tutti i Destinatari (interni ed esterni) mediante adeguata attività di comunicazione e diffusione affinché vengano conosciuti ed applicati i valori ed i principi in esso contenuti e si eviti che l’iniziativa individuale possa generare comportamenti non coerenti con il profilo reputazionale che la Cooperativa persegue.

Il Codice Etico viene pubblicato, sul sito internet accessibile a tutti.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

Il Codice Etico è oggetto di specifiche campagne di divulgazione alla clientela ovvero ad altri soggetti interessati anche a mezzo stampa e posta o nei modi ritenuti di volta in volta più opportuni.

I Destinatari del presente codice hanno l'obbligo di segnalare eventuali istruzioni ricevute che siano in contrasto con la legge, i contratti di lavoro, la normativa interna e il presente Codice etico.

Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione è espressamente sanzionato.

In particolare, ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico dovrà prontamente essere segnalata dai Destinatari, per iscritto, anche in forma anonima, all'OdV o al Responsabile dell'Ufficio/Servizio che, a sua volta, informerà direttamente l'OdV.

L'Organismo di Vigilanza valuta la sussistenza e la rischiosità delle violazioni evidenziate in relazione ai valori aziendali e alle normative vigenti; valuta altresì le violazioni al Codice e la sussistenza di ipotesi di condotta delittuose, sempre nell'ambito delle proprie attribuzioni e funzioni ai sensi del D.Lgs. 231/01.

La Cooperativa non tollererà alcun tipo di ritorsione, discriminazione e penalizzazione per segnalazioni che siano state effettuate in buona fede, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di chi sia accusato erroneamente e/o in mala fede.

Il contatto con l'OdV potrà avvenire con qualsiasi mezzo sia tramite l'invio di lettera per posta, anche interna, sia tramite e-mail indirizzata alla casella di posta elettronica appositamente predisposta e riservata all'OdV.

I recapiti dell'OdV sono i seguenti:

- casella di posta elettronica odv@cooperativavarieta.it;
- sede legale e amministrativa della Cooperativa, in Via Geremia Bonomelli n.81 - 26100 Cremona (CR)

## Sezione VII – Sistema disciplinare e sanzionatorio

### Articolo 27: Violazioni del codice etico e sanzioni

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello approvato dal Consiglio di Amministrazione è un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure interne.

Si dà atto che Varietà ha ottemperato agli obblighi di adozione del Modello ai sensi del Decreto 231/2001 ed intende definire il relativo sistema sanzionatorio come segue:

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

Le violazioni dei principi fissati nel Codice saranno perseguite da Varietà con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari previsti dalla legge, dal contratto di lavoro o dalle disposizioni interne (ed in particolare dal regime sanzionatorio previsto nel Codice stesso), in modo che le sanzioni siano proporzionate ed adeguate alla gravità delle violazioni contestate.

L'organo deputato a valutare la gravità delle violazioni e proporre le relative sanzioni è l'OdV, mentre l'irrogazione delle sanzioni o l'azione di risarcimento/risoluzione contrattuale sarà onere del Consiglio di Amministrazione.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazioni delle regole di condotta aziendali prescinde dall'esito del giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte da Varietà in piena autonomia ed a prescindere dall'illecito che eventuali condotte possano determinare. Per questo motivo, qualora i soggetti sottoposti al Codice Etico vengano a conoscenza di situazioni illegali o eticamente scorrette o di situazioni che sono anche solo potenzialmente foriere di attività illegali o scorrette, devono informare subito l'apposito Organo di Vigilanza dandone comunicazione per iscritto. Tutte le segnalazioni testé menzionate saranno prontamente verificate dallo stesso organo di controllo.

La mancata osservanza del dovere d'informazione in esame è sanzionabile da parte dello stesso Organo di Vigilanza.

Il Sistema sanzionatorio, in estrema sintesi, individua:

- i soggetti destinatari;
- la tipologia delle violazioni rilevanti;
- i criteri di individuazione ed irrogazione delle sanzioni;
- la tipologia di sanzioni applicabili;
- il procedimento per la concreta irrogazione dei provvedimenti disciplinari.

In particolare, il Sistema Sanzionatorio, nei limiti e in base ai requisiti in esso stabiliti, è rivolto a:

- dipendenti subordinati;
- componenti degli Organi Sociali;
- Cooperativa di revisione; consulenti (Cooperativa di consulenza, Avvocati );
- collaboratori (lavoratori parasubordinati, agenti (ad es. promotori...), stagista ...); fornitori; altri soggetti terzi che abbiano con il VARIETÀ rapporti contrattuali (ad es. Cooperativa di outsourcing,

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

Cooperativa interinali e dipendenti somministrati etc) - di seguito, soggetti terzi.

### Articolo 28 Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

In caso di violazione del Modello da parte di Componenti del C.d.A, l'Organo di Vigilanza informerà l'intero C.d.A. ed i membri del Collegio Sindacale, che dovranno esprimersi riguardo gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

In relazione agli Amministratori e ai Sindaci, i provvedimenti disciplinari ad essi applicabili sono la diffida, la decurtazione degli emolumenti ovvero, nei casi più gravi, la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di sospensione o di revoca.

### Articolo 29 Misure nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione del Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Le procedure di contestazione delle violazioni e l'irrogazione delle conseguenti sanzioni avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e della vigente contrattazione collettiva applicabile, nonché delle eventuali norme interne.

Le sanzioni sono graduate dall'ODV secondo la gravità dell'illecito. Per quanto attiene le formalità e le procedure di irrogazione della sanzione si rimanda a quanto stabilito dal Contratto Nazionale di Lavoro applicato in azienda.

Fermo quanto sopra si precisa che:

1. ogni dolosa commissione/omissione che sia ritenuta grave illecito disciplinare, ovvero violazione dei doveri fondamentali propri della funzione o carica o qualifica rivestita, comporterà senz'altro la risoluzione del rapporto di lavoro, a prescindere dal danno economico che tali comportamenti abbiano eventualmente determinato;
2. ogni colposa, imprudente, negligente o omissiva condotta in violazione del Decreto potrà comportare la medesima sanzione di cui al punto precedente qualora le conseguenze pregiudizievoli in capo alla Cooperativa (non necessariamente economiche) siano rilevanti. Analogamente si procederà in caso di recidiva, o qualora l'illecito si riflettesse sull'ambiente aziendale in relazione all'importanza dei principi o delle procedure violate, o alle ricadute sulla fiducia dei clienti;
3. nei casi di minore importanza, che siano privi di ricadute pregiudizievoli, saranno comunque adottati provvedimenti disciplinari conservativi graduati secondo la gravità dell'accaduto;
4. particolare rigore sarà osservato in ordine ai casi di responsabilità per omesso controllo da parte delle persone investite delle relative funzioni e competenze (controllo, vigilanza, sorveglianza).

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

### Articolo 30 Aggravanti nei confronti dei direttori e dei dirigenti

Nei confronti dei direttori e dei dirigenti, eventuali comportamenti dolosi o colposi che siano contrari alla legge, al Modello o ai doveri fondamentali propri della funzione o carica rivestita assumono particolare gravità. Essi saranno valutati tenuto conto della particolarità di detto rapporto di lavoro, che si fonda sulla fiducia di affidarsi a soggetti irreprensibili, la cui professionalità, disponibilità e competenza non può confliggere con la legalità dei propri comportamenti ed il rispetto dei principi e delle procedure aziendali. Per queste figure professionali rileva con particolare gravità anche la colpa di mancata sorveglianza delle attività compiute dai Dipendenti loro sottoposti.

In caso di violazione da parte dei Direttori o dei Dirigenti delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, l'ODV provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Qualora il Direttore o il Dirigente faccia parte dell'ODV o assolva le relative funzioni. La determinazione di cui sopra saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Il sistema disciplinare viene regolarmente monitorato dall'Organo di Vigilanza.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni mediante affissione nelle bacheche aziendali del Sistema disciplinare e sanzionatorio.

### Articolo 31 Misure nei confronti di consulenti e partners

Con riguardo ai Consulenti e ai Partners, in virtù di apposite clausole inserite nei relativi rapporti contrattuali, l'eventuale mancato rispetto dei principi e delle norme contenute nel presente Codice Etico comporta l'irrogazione delle sanzioni della diffida, dell'applicazione di una penale o della risoluzione del contratto.

Se Varietà è rappresentata nei rapporti con terzi da non dipendenti (ad es. Consulenti o Partner) si deve contrattualmente prevedere che a questi ultimi si applichi integralmente il Codice Etico adottato da Varietà.

In tutti gli altri casi, la violazione del Codice Etico da parte dei Consulenti o dei Partner nonché la commissione di reati, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole da inserirsi nei relativi contratti, le quali dovranno prevedere, per i casi più gravi, la risoluzione del rapporto per fatto e colpa dell'interessato, salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento criminoso derivino danni concreti a Varietà (come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto).

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	REV 05
	<i>ai sensi del D.Lgs 231/2001</i>	31/05/2023

### Articolo 32 Misure nei confronti dei soci

Relativamente ai soci, in caso di gravi inadempienze delle obbligazioni derivanti dalla legge o dal contratto ovvero delle prescrizioni e dei principi stabiliti nel presente Codice Etico con rilevanza ai fini del D. Lgs. 231/01, può essere disposta nei loro confronti l'esclusione dalla Cooperativa.

### Articolo 33 Misure nei confronti degli esponenti dell'OdV

Infine, nei confronti degli esponenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione assume gli opportuni provvedimenti in relazione a quanto previsto nel Sistema Disciplinare per la rispettiva categoria di appartenenza dei diversi componenti (dipendenti subordinati ovvero lavoratori autonomi) e nel rispetto delle regole previste dal Regolamento OdV.

Più specificamente, in caso di violazione di una delle disposizioni contenute nel Regolamento dell'OdV, i componenti dello stesso saranno sanzionati, a seconda della gravità della infrazione, con la diffida al puntuale rispetto delle previsioni, con la decurtazione degli emolumenti ovvero con la convocazione del Consiglio di amministrazione per l'adozione del provvedimento di revoca.