



TOSCOSERVICE
Logistica & Servizi Integrati

CODICE ETICO

TOSCOSERVICE
Logistica & Servizi Integrati
Società Cooperativa

SEDE LEGALE

Via Gualtierio Del Guerra, 27 Pontedera (PI)
P.I. e C.F. 01630560504
REA 142250 C.C.I.A.A. PISA

Sommario

- ART.1 - PREMESSA
- ART.2 - DEFINIZIONI
- ART.3 - LA COOPERATIVA
- ART.4 - MISSIONE AZIENDALE
- ART.5 - CONTENUTI
- ART.6 - DESTINATARI
- ART.7 - PRINCIPI COOPERATIVI
- ART.8 - PRINCIPIO DI MUTUALITÀ
- ART.9 - PRINCIPIO DI DEMOCRAZIA
- Art.10 - PRINCIPIO DI SOLIDARIETA'
- Art.11 - PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA
- ART.12 - PRINCIPIO DI CONCORRENZA
- ART.13 - INTEGRITÀ ONESTÀ, CORRETTEZZA E LEALTÀ
- ART.14 - EQUITA' OBIETTIVITA' E TUTELA DELLA PERSONA
- ART.15 - TRASPARENZA E RISERVATEZZA
- ART.16 - RESPONSABILITA'
- ART.17 - GESTIONE DEI RAPPORTI IN RELAZIONE AI REATI COLPOSI IN
TEMA DI SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO
- ART.18 - RAPPORTI CON I SOCI LAVORATORI E CON IL PERSONALE IN
GENERE
- ART.19 - OBBLIGHI DEI SOCI LAVORATORI E DEL PERSONALE IN GENERE
- ART.20 - RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI
- ART.21 - COMPORTAMENTI DEGLI AMMINISTRATORI
- ART.22 - RAPPORTI CON I FORNITORI, PARTNERS E CONCORRENTI
- ART.23 - RAPPORTI CON I CLIENTI
- ART.24 - RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
- ART.25 - RAPPORTI CON I MASS MEDIA
- ART.26 - TUTELA DELLA PRIORITA' INTELLETTUALE ED INDUSTRIALE
- ART.27 - INFORMAZIONI RISERVATE E PRIVILEGIATE
- ART.28 - PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI
- ART.29 - RISERVATEZZA
- ART.30 - COMUNICAZIONE E REVISIONE DEL CODICE
- ART.31 - SISTEMA SANZIONATORIO
- ART.32 - ORGANISMO DI VIGILANZA Ai Sensi Dell'art. 6 Del D.Lgs
231/2001
- ART.33 - ENTRATA IN VIGORE

ART.1 - PREMESSA

Il presente Codice esprime i “principi etici”, intesi come l'insieme di valori, principi e regole di comportamento, nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori di TOSCOSERVICE Logistica & Servizi Integrati Soc. Coop. (di seguito anche la “Società” o “Cooperativa” o “TOSCOSERVICE”), siano essi soci, amministratori o dipendenti in ogni accezione.

È convincimento della Società che l'etica, nella conduzione della propria attività, sia condizione indispensabile per il suo successo, strumento di promozione della propria immagine e rappresenti un patrimonio essenziale della Società. A tal fine, la Cooperativa, ha deciso di adottare un proprio Codice Etico che, in linea con i principi di correttezza, lealtà e onestà già condivisi dall'azienda, è volto a regolare, attraverso norme comportamentali, l'attività dell'azienda stessa.

Un'impresa adotta un comportamento etico, quando opera in piena conformità alle disposizioni di legge vigenti e quando fa propri i valori sociali alla base della nostra civiltà.

Essa instaura relazioni corrette con tutte le parti interessate e svolge un ruolo positivo verso il contesto sociale ed economico in cui è inserita.

Nell'agire quotidiano e nel prendere le decisioni in tali situazioni, ciascuno deve invece sempre avere presente che sono in gioco non solo gli interessi, i diritti ed i doveri propri di TOSCOSERVICE, ma anche quelli degli altri interlocutori, interni ed esterni. L'approvazione del Codice Etico costituisce un adempimento fondamentale del processo di implementazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, conforme alle prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001.

Il presente codice deve ritenersi vincolante per la Società e per tutti i suoi esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori.

TOSCOSERVICE richiede inoltre che tutti i propri principali stakeholders (quali, ad esempio, imprese collegate, fornitori e clienti significativi) si attengano, nell'ambito della loro autonoma operatività e, in particolare, dei rapporti con TOSCOSERVICE, ai principi generali di questo codice, fermo restando il rispetto delle specificità religiose, culturali, sociali.

La Società, a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente e/o che rifiutino di comportarsi secondo i principi etici e le regole di comportamento previste nel presente Codice.

Il presente Codice costituisce parte integrante del sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società, ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".

Per l'efficacia e l'obbligatorietà del Codice Etico, si provvederà, oltre alla pubblicazione sul sito Internet della Società (<http://www.tosco-service.it>) accessibile a tutti, anche in forma cartacea.

Una copia cartacea del Codice verrà consegnata a ciascun consigliere, socio lavoratore, dipendente o collaboratore all'atto, rispettivamente, della nomina, dell'ammissione, dell'assunzione o dell'avvio del rapporto con la Società.

Il Codice Etico è oggetto anche 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.

ART.2 - DEFINIZIONI

Nel presente Codice, le seguenti espressioni avranno il significato qui di seguito indicato:

- **“Codice”** - Significa il presente Codice ed eventuali allegati, come di volta in volta integrati o modificati;
- **“Destinatari”** - Significa i soggetti a cui si applicano le disposizioni del presente Codice e, in particolare, soci, amministratori, Dipendenti, Responsabili, Collaboratori (es. consulenti, agenti), fornitori e clienti;
- **“Dipendenti”** - Significa i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i lavoratori a termine o a tempo parziale;
- **“Esponenti Aziendali”** - Significa, come di volta in volta in carica, il Presidente, gli Amministratori Delegati, i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, nonché i membri degli altri organi sociali eventualmente istituiti ai sensi dell'art. 2380 codice civile (come modificato dal decreto legislativo del 17 gennaio 2003 n. 6) o delle leggi speciali, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione;
- **“Organismo di Vigilanza”** - Organismo previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso;
- **“Responsabili”** - Significa ciascun soggetto responsabile di uno o più settori, in conformità all'organigramma della società come di volta in volta vigente.

ART.3 – LA COOPERATIVA

La Società “TOSCOSERVICE Logistica & Servizi Integrati Soc. Coop.” è una storica impresa costituita nel 2002 ed operante nel settore della prestazione di servizi B2B di Logistica, Facility Management, Logistica Interna e Trasporto per Conto Terzi sul territorio della Toscana con base operativa a Pontedera (PI).

Nel corso degli anni l'impresa ha ampliato lo scenario dei servizi prestati alle imprese committenti, partendo nel 2002 con servizi di Logistica (core business aziendale), estendendo poi nel 2005 i servizi al Facility Management (in particolare ai servizi di pulizia, sanificazione, ma anche manutenzione del verde, guardiania etc.) per poi espandersi, grazie anche all'acquisto del primo magazzino in Pontedera, verso la prestazione di servizi di Logistica Interna dal 2010; non in ultimo, nel 2021 è stato aperto un altro ramo d'azienda operante nel settore dei trasporti per conto terzi.

ART.4 – MISSIONE AZIENDALE

TOSCOSERVICE – Logistica & Servizi Integrati è una Cooperativa di lavoro a mutualità prevalente composta da Soci e Dipendenti.

Lo scopo dei soci lavoratori è di ottenere tramite la gestione in forma associata e con la prestazione della propria attività lavorativa, continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali, professionali.

La missione del TOSCOSERVICE si concentra, quindi, sulla qualità del servizio e la valorizzazione dei rapporti sociali e del lavoro.

La Società impegna le proprie risorse per accrescere e consolidare la propria presenza sul mercato, accrescere la soddisfazione dei clienti, diventare loro partner di fiducia e garantire, tramite questo, la continuità di occupazione e di reddito ai propri soci.

La produzione di ricchezza rappresenta per TOSCOSERVICE il mezzo per migliorare i servizi e le condizioni di lavoro, accrescere l'occupazione e favorire l'integrazione. TOSCOSERVICE colloca al centro la persona e lo sviluppo delle energie creative di tutto il personale.

Le strategie di immagine e comunicazione si fondano sulla coerenza con la missione sociale, e in particolare valorizzano la qualità dei servizi offerti, le risorse umane, l'attenzione all'ambiente, sostenendo i valori della solidarietà e dello scambio culturale.

TOSCOSERVICE si riconosce nei principi della cooperazione definiti dall'Alleanza Cooperativa Internazionale che fanno parte di questo documento e quindi trova le proprie radici nel valore dell'imprenditorialità associata; ricerca il proprio sviluppo nel mercato, considera proprio fine il miglioramento delle condizioni materiali, morali e civili dell'uomo, promuove iniziative culturali e di solidarietà, in particolare sui temi dei rapporti tra lavoro, identità, socialità e integrazione nell'epoca della globalizzazione.

ART.5 - CONTENUTI

Questo codice etico è stato elaborato per definire in maniera esplicita i principi etici fondamentali, che costituiscono, da sempre, l'identità societaria e il fondamento dell'attività imprenditoriale della TOSCOSERVICE.

Il codice ha lo scopo di indirizzare l'agire della Cooperativa verso comportamenti etici e mira a rendere effettivi i principi attraverso l'introduzione di un complesso di regole comportamentali il cui rispetto costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della missione aziendale.

Questo documento fa parte integrante del modello organizzativo, gestionale e di controllo societario adottato dalla TOSCOSERVICE ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001 per prevenire la commissione dei reati in esso previsti ed è stato realizzato rispettando le indicazioni fornite dalle linee guida emanate dall' Associazione Nazionale delle Cooperative LEGACOOP SERVIZI aggiornate al 31 dicembre 2014.

In questo senso il Codice Etico di TOSCOSERVICE;

- 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 Società, vigenti;
- si propone di fissare "standard" etici di riferimento e norme comportamentali a cui orientare i processi decisionali aziendali e la condotta della Società;
- 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 rafforzare il senso di appartenenza nei suoi interlocutori.

ART.6 - DESTINATARI

Il codice si applica al personale di TOSCOSERVICE intendendo compresi nella definizione, componenti degli organi sociali, soci, dirigenti, dipendenti, collaboratori, consulenti, e tutti coloro che, a qualsiasi titolo, svolgono in favore della Società, attività lavorativa o professionale, anche a carattere occasionale.

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 Società 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 soci e dipendenti della TOSCOSERVICE ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti del Codice Civile.

Si applica inoltre, per gli aspetti compatibili, a clienti, fornitori, subappaltatori, partners, raggruppamenti temporanei d'impresa, consorzi, alle società controllate, collegate, partecipate ed ogni altro soggetto che abbia rapporti, anche di natura istituzionale, con TOSCOSERVICE.

I destinatari sono tenuti a informare il terzo degli obblighi sanciti dal codice etico, esigere il rispetto e l'osservanza dei principi in esso contenuti, informare l'Organismo di Vigilanza riguardo qualsiasi violazione del codice etico.

ART.7 – PRINCIPI COOPERATIVI

TOSCOSERVICE si riconosce nei principi istitutivi della cooperazione e, in questo senso, definisce come primari e irrinunciabili i seguenti principi.

ART.8 – PRINCIPIO DI MUTUALITÀ

La Cooperativa opera per garantire continuità di occupazione e il migliore trattamento economico a favore dei soci, in proporzione al concorso individuale di ognuno (scambio mutualistico); agisce economicamente e finanziariamente al fine di capitalizzare e patrimonializzare la Cooperativa nello spirito della intergenerazionalità.

La principale risorsa della Cooperativa è, quindi, rappresentata dagli individui che ne fanno parte.

TOSCOSERVICE valorizza il lavoro, stimola e riconosce la creatività, la professionalità, la capacità di collaborare per il raggiungimento degli obiettivi comuni.

ART.9 – PRINCIPIO DI DEMOCRAZIA

TOSCOSERVICE fonda sulla partecipazione personale e democratica di tutti i soci l'esercizio dell'attività sociale. Per questo la Cooperativa assicura l'informazione e la formazione necessarie ai soci per acquisire la piena consapevolezza dei principi cooperativi e accrescere le loro competenze e capacità.

ART.10 – PRINCIPIO DI SOLIDARIETÀ

La solidarietà è il segno distintivo della Cooperativa; ne determina le regole dei rapporti interni e della presenza nella vita sociale.

La Cooperativa svolge attività a favore dei soci nonché di istituzioni, enti e comunità che operano nelle politiche di solidarietà; favorisce l'affermarsi, fra i propri soci e nel rapporto con i terzi ed il mondo esterno, dello spirito di giustizia e senso di responsabilità, delle iniziative per l'integrazione dei soci provenienti dalle diverse aree del mondo.

ART.11 – PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA

I rapporti con i soci e con i lavoratori si basano sul rispetto delle opinioni, della cultura e delle convinzioni religiose e/o politiche di ciascuno; la Cooperativa agisce nel rispetto di tali diversità e particolarità e stesso rispetto deve essere mantenuto da ciascuno dei destinatari del presente Codice Etico.

Nell'ambito dei rapporti sociali ogni socio ha pari doveri, pari diritti e pari opportunità in relazione alle proprie capacità professionali.

ART.12 – PRINCIPIO DI CONCORRENZA

TOSCOSERVICE considera il diritto e il rischio di fare impresa come manifestazioni di libertà. Essa interpreta il mercato come un luogo di produzione di ricchezza, di rispetto della salute e dell'ambiente, di sviluppo dell'economia sociale.

La Cooperativa agisce nel mercato non solo in osservanza delle leggi, ma secondo principi di giustizia e utilità per i propri soci e per la collettività.

ART.13 – 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 dei soci, del personale dipendente, dei collaboratori, clienti, fornitori e qualsiasi altro soggetto terzo con cui abbia un rapporto giuridico;
- al rispetto rigoroso della vigente normativa antiriciclaggio, impegnandosi comunque a rifiutare di porre in essere 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 transnazionali;
- ad assicurare e promuovere al proprio interno l'osservanza di tutte le regole organizzative e le normative e regole organizzative interne del Modello di Organizzazione e Gestione elaborato ai fini della prevenzione della commissione di reati ex D-Lgs 231/01;
- a operare nelle attività di fatturazione attiva/passiva e contabile, con la massima precisione e correttezza, come ad esempio: effettuare e/o 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. In conseguenza di ciò soci, dipendenti e/o collaboratori, debbono effettuare qualsiasi operazione amministrativa, di fatturazione e/o 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. L'attendibilità dei fatti di gestione e la registrazione corretta e tempestiva, consentendo di ricostruire a posteriori la complessiva situazione aziendale, rappresentano uno degli obiettivi sempre perseguiti dalla Società.

ART.14 – EQUITA' OBIETTIVITA' E TUTELA DELLA PERSONA

La Società 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, nonché ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona.

La TOSCOSERVICE condanna ogni comportamento finalizzato a trarre profitto dall'ingresso illegale di uno straniero nel territorio dello Stato italiano.

La Società attribuisce altresì primaria rilevanza alla tutela dei minori ed alla repressione dei comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura posti in essere nei confronti dei medesimi.

A tal fine è pertanto vietato e del tutto estraneo alla TOSCOSERVICE un utilizzo non corretto degli strumenti informatici e, in particolare, un utilizzo dei medesimi volto a porre in essere o anche solo ad agevolare possibili condotte afferenti al reato di pornografia minorile, eventualmente avente ad oggetto anche immagini virtuali.

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

Ogni socio, dipendente o collaboratore 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, i soci, i dipendenti e i collaboratori si impegnino:

- 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 garantire 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 volto a favorire il traffico e l'uso illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope, il contrabbando di tabacco.

ART.15 – TRASPARENZA E RISERVATEZZA

Il rispetto del principio di trasparenza e riservatezza comporta che la Società sia impegnata:

- 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;
- ad aggiornare, divulgare e far rispettare la "Policy" emanata dalla Cooperativa in merito alla gestione, il trattamento e la comunicazione al pubblico delle informazioni riservate e di quelle privilegiate, alla cui osservanza richiama i destinatari;
- a tutelare la riservatezza dei dati e delle informazioni di cui il socio, il dipendente e/o collaboratore della Cooperativa può trovarsi in possesso;
- 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. A tale principio i soci, i dipendenti e/o collaboratori della Società sono tenuti ad attenersi rigorosamente, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, comunque intervenuto. È pertanto espressamente vietato comunicare, diffondere o fare uso improprio di dati, informazioni o notizie riservate riguardanti la clientela o soggetti terzi in genere, coi quali la Cooperativa intrattiene, o è in procinto di intrattenere, relazioni d'affari. I dati personali 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. 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 valutazioni ovvero omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale, o finanziaria della Cooperativa o del Gruppo (anche se le informazioni riguardino beni posseduti od amministrati

dalla società 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, 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, 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 o del Gruppo, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni sulla predetta 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 società;
- con atti simulati o fraudolenti, determinare la maggioranza in assemblea, allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

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.

ART.16 – RESPONSABILITA'

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 società solida, affidabile, trasparente, aperta alle innovazioni, interprete dei bisogni sempre nuovi dei clienti, attenta alle esigenze 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 servizi offerti alla clientela, improntando i propri comportamenti di natura commerciale ai principi di lealtà e correttezza;
- tutelando la reputazione ed il patrimonio aziendale;

- ricercando la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto delle migliori esperienze in materia;
- sostenendo la crescita sociale ed economica dei territori dove la Cooperativa è radicata anche con iniziative di natura culturale, sportiva e di sostegno alle categorie disagiate.

ART.17 – GESTIONE DEI RAPPORTI IN RELAZIONE AI REATI COLPOSI IN TEMA DI SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

La Cooperativa 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;
- operare per adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne l'assegnazione degli incarichi di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, 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;
- 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 Società, sia ai livelli apicali sia ai livelli 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.

ART.18 – RAPPORTI CON I SOCI LAVORATORI E CON IL PERSONALE IN GENERE

La Cooperativa, riconoscendo nei soci lavoratori il fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo aziendale, ritiene importante stabilire e mantenere con questi relazioni basate sulla fiducia reciproca.

Parimenti ritiene importante stabilire e mantenere relazioni basate sulla fiducia reciproca con i dipendenti ed i collaboratori.

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

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

La Cooperativa è impegnata ad offrire pari opportunità di crescita professionale a tutti gli operatori sulla base delle capacità e delle qualifiche professionali, senza alcuna discriminazione, nonché alcuna forma di nepotismo o favoritismo. Pertanto, la Società esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli soggetti o gruppi di soggetti, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui.

In particolare, al momento dell'ammissione a socio e/o dell'assunzione, la valutazione dei candidati è effettuata sulla base della loro corrispondenza ai profili richiesti dalla Società verificando, inoltre, le caratteristiche di tipo professionale ed attitudinale che possono essere utilmente sviluppate all'interno dell'organizzazione aziendale. Il rapporto di lavoro si attiva 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 socio lavoratore, 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. La comunicazione pone come base di partenza per la sua azione i valori dell'ascolto, della chiarezza, della trasparenza e della collaborazione.

È impegno della Cooperativa curare la formazione di tutto il personale e di favorirne la partecipazione a eventuali corsi di aggiornamento e a programmi formativi in relazione e concomitanza con il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Ne consegue che:

- la Cooperativa, per il tramite delle funzioni competenti, seleziona, ammette, assume, retribuisce e gestisce il personale in base a criteri di merito e di competenza, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua e di sesso, nel rispetto di tutte le leggi, dello statuto e regolamento sociale,
- dei contratti di lavoro e delle direttive in vigore;

- il sistema valutativo aziendale è gestito in modo trasparente e oggettivo. Esso deve tener in opportuna considerazione l'osservanza da parte del personale delle norme del presente Codice, che costituisce presupposto per rafforzare la motivazione, premiare con equità e favorire il conseguimento di risultati di eccellenza.

La salvaguardia dell'integrità morale e fisica del personale è condizione necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La Società, di conseguenza, si adopera per garantire la tutela della salute e la sicurezza dei soci lavoratori, dei dipendenti e collaboratori e si impegna, inoltre, a consolidare e a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale.

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.

ART.19 – OBBLIGHI DEI SOCI LAVORATORI E DEL PERSONALE IN GENERE

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

In particolare, essi si impegnano ad ottemperare 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 la Cooperativa o che potrebbe interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali, nel migliore interesse della Società;
- 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;
- occorre curare le proprie competenze e professionalità, arricchendole con l'esperienza e la collaborazione dei soci/colleghi creando, in tal modo, un clima in cui tutti si sentano bene accettati ed incoraggiati al raggiungimento dei propri obiettivi professionali;

- l'attività di ogni socio, dipendente e collaboratore delle strutture operative o di direzione, deve essere improntata alla massima collaborazione al fine di raggiungere la soddisfazione della clientela;
- le decisioni assunte dai responsabili delle strutture operative o di direzione 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 Società;
- 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;
- ogni socio, dipendente e collaboratore è tenuto a collaborare con l'Autorità giudiziaria nell'ambito di eventuali indagini e processi da questa condotti.

Inoltre, i soci lavoratori, i dipendenti ed i collaboratori che svolgono funzioni di responsabilità operativa, sono tenuti ad ottemperare con diligenza e lealtà alle seguenti, ulteriori, regole comportamentali:

- impegnarsi ad acquisire una adeguata conoscenza delle normative vigenti e dei regolamenti interni, rispettarle, renderle note e farle rispettare al personale;
- effettuare, nei confronti del personale, una costante attività di sensibilizzazione dei valori etici riconosciuti dalla cooperativa;
- sensibilizzare il personale a comunicare all'organismo di vigilanza ogni sospetta infrazione del codice etico;
- gestire il personale, pianificando le attività, fornendo informazioni accurate su mansioni da svolgere e responsabilità, valorizzando le professionalità presenti e sviluppando le competenze, la motivazione e la partecipazione ai processi aziendali;
- astenersi dal richiedere prestazioni o favori personali, evitare forme di favoritismo e clientelismo o qualunque comportamento in violazione del codice etico.

ART.20 – RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

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, con tutte le organizzazioni firmatarie degli accordi

collettivi di lavoro, 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 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 Cooperativa.

La Società può contribuire al finanziamento di manifestazioni o iniziative che rivestano anche un fine politico, di partiti politici, di comitati, di organizzazioni e candidati politici purché ciò avvenga nel rispetto della legge e delle norme vigenti.

ART.21 – COMPORTAMENTI DEGLI AMMINISTRATORI

Gli amministratori della Cooperativa, nella consapevolezza della propria responsabilità, oltre che al rispetto della legge, della normativa vigente, dello statuto e del regolamento interno, 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 e indipendenza di giudizio, e correttezza nei rapporti con il corpo sociale, i dipendenti e collaboratori, i clienti e fornitori e tutti i soggetti con i quali entrano in relazione per il conseguimento dell'oggetto sociale;
- di tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità;
- di garantire una partecipazione assidua ed informata alle riunioni ed alle attività degli Organi sociali;
- 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 effettuare atti che possano determinare riduzioni del capitale sociale, fusioni con altre società o scissioni, in grado di cagionare un danno al corpo sociale e/o ai creditori.

ART.22 – RAPPORTI CON I FORNITORI, PARTNERS E CONCORRENTI

Rapporti con i fornitori

TOSCOSERVICE opera una selezione dei fornitori secondo principi del presente Codice Etico, quindi con criteri di trasparenza, lealtà, libera concorrenza autonomia e indipendenza di giudizio.

Nella selezione, pur avendo il fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo, valuta la qualità del prodotto/servizio offerto, la competenza, reputazione, capacità tecnico/professionale e idoneità alla corretta e puntuale esecuzione delle obbligazioni contrattuali.

La società obbliga tutti i fornitori al rispetto delle disposizioni di legge applicabili, con particolare riguardo alle norme in materia di ambiente, di igiene e di sicurezza sui luoghi di lavoro, di rispetto delle normative sui rapporti di lavoro e delle condizioni contrattualmente definite.

TOSCOSERVICE si impegna a portare a conoscenza dei fornitori il contenuto del codice etico e a obbligarli al rispetto delle norme in esso contenute.

La Cooperativa provvederà al pagamento delle forniture di merce/servizi, solo dietro presentazione di regolare fattura e previa verifica del rispetto delle normative di legge applicabili.

Rapporti con partners

La Cooperativa, all'atto di stabilire relazioni o concludere accordi con partners, ne verifica le caratteristiche di correttezza, integrità morale, competenza e professionalità.

I rapporti con i partners devono essere improntati alla massima trasparenza, correttezza ed equità reciproche, ogni informazione reciprocamente fornita deve essere veritiera e completa e deve essere garantita la riservatezza dei dati e dei documenti ricevuti/consegnati.

Rapporti con i concorrenti

TOSCOSERVICE ritiene di fondamentale importanza che il mercato sia basato su una corretta concorrenza, per questo impronta i rapporti con i concorrenti ai principi di lealtà e correttezza.

La Cooperativa, ed in particolare i suoi dirigenti, eviterà qualsiasi iniziativa o contatto con concorrenti che possano apparire come violazione delle norme a tutela della concorrenza e del mercato.

ART.23 – RAPPORTI CON I CLIENTI

TOSCOSERVICE manifesta una costante sensibilità e attenzione alla qualità della relazione con la clientela ed al suo continuo miglioramento, essendo ciò presupposto necessario del processo di creazione e distribuzione del valore nella Cooperativa.

I Clienti, infatti, costituiscono parte integrante del patrimonio aziendale della Società.

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,

cortesie e trasparenza.

L'eccellenza dei servizi offerti e la garanzia di dare una risposta rapida e qualificata alle richieste, costituiscono gli elementi distintivi del rapporto della Cooperativa con la clientela.

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 servizi disponibili che acquista o che gli vengono offerti;
- al mantenimento di elevati standard di qualità dei propri servizi e alla massimizzazione della soddisfazione della clientela. Le procedure interne e le tecnologie informatiche utilizzate supportano queste finalità, anche attraverso un continuo monitoraggio della clientela stessa;
- all'accurata identificazione del profilo di rischio dei clienti, punto di partenza fondamentale per offrire servizi coerenti con le loro esigenze;
- ad un tempestivo riscontro ai reclami, mirando a una risoluzione sostanziale delle controversie. I reclami costituiscono un'opportunità di miglioramento, per superare conflittualità e recuperare fiducia e soddisfazione dei clienti;
- al rispetto della legge, con particolare riferimento alle normative e disposizioni in tema di lavoro e sicurezza, nonché di tutela dei beni di proprietà dei clienti;
- all'indipendenza da ogni condizionamento improprio, sia interno che esterno;
- al regolare monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi di soddisfazione e fedeltà dei clienti;

La Cooperativa è aperta ai suggerimenti e alle proposte dei clienti in merito alla migliore gestione dei servizi.

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 e, comunque, con persone prive dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale;
- 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 nero e/o minorile).

ART.24 – RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La Cooperativa individua e definisce i canali di comunicazione con tutti gli interlocutori della Pubblica Amministrazione sia a livello locale, sia a livello regionale/nazionale.

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.

Con riferimento ai rapporti con la PA, è fatto vietato 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 Società in sede di assunzione di impegni e/o di gestione dei rapporti di qualsivoglia natura con la Pubblica Amministrazione (ad esempio, in caso di stipulazione ed erogazione di contratti, aggiudicazione e gestione delle autorizzazioni, attività ispettive, di controllo o nell'ambito di procedure giudiziarie ecc.). 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 Società o concedere alla Società 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;
- effettuare spese di rappresentanza ingiustificate e con finalità diverse dalla mera promozione dell'immagine aziendale;
- 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;
- 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

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.

Nello svolgimento sia delle comunicazioni e segnalazioni di tipo periodico, sia dei rapporti di carattere specifico, la Società garantisce la completezza e l'integrità delle notizie fornite e l'oggettività delle valutazioni, ricercando la tempestività degli adempimenti ad essa richiesti.

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; riferire l'accaduto al suo diretto proprio superiore ed informare per iscritto l'Organismo di Vigilanza.

In relazione ai rapporti con le Autorità di Vigilanza, nazionali, comunitarie ed estere e, in particolare, nello svolgimento delle comunicazioni e segnalazioni di tipo periodico, la Società 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.

ART.25 – RAPPORTI CON I MASS MEDIA

La Società riconosce il fondamentale ruolo informativo svolto dai Mass Media verso la società. A tale scopo, si impegna a collaborare pienamente con tutti gli organi di informazione, senza discriminazioni, nel rispetto dei reciproci ruoli. Le comunicazioni della Società verso qualunque Organo di informazione devono essere veritiere, chiare, trasparenti, non ambigue o strumentali; esse, inoltre, devono essere coerenti, omogenee ed accurate, conformi alle politiche e ai programmi aziendali.

I rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione di massa sono riservati agli organi e alle funzioni aziendali preposte.

Allo scopo di garantire una informazione univoca e supportare coloro che entrano in contatto con i mezzi di informazione, le dichiarazioni rese per conto della Società devono essere sottoposte alla preventiva autorizzazione degli organi e delle funzioni aziendali competenti.

La promozione della Cooperativa rispetta i valori etici di cui al presente Codice, ripudiando l'utilizzo di messaggi volgari od offensivi. La Società cura le informazioni pubblicate sul sito web istituzionali in modo di renderlo uno strumento completo, efficace ed in linea con le aspettative del mercato.

ART.26 – TUTELA DELLA PRIORITA' INTELLETTUALE ED INDUSTRIALE

La tutela della proprietà intellettuale della Società, compresi brevetti, segreti industriali, marchi, segni distintivi, conoscenze tecniche e scientifiche, know-how e competenze acquisite nel corso delle attività aziendali, è fondamentale per conservare il vantaggio competitivo dell'azienda. Tutti coloro che operano per conto della società, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, sono tenuti alla salvaguardia e gestione della proprietà intellettuale industriale della società custodendo in modo adeguato e nel rispetto delle procedure interne documenti, dati, disegni, software, metodi e tecniche di produzione e ogni altra informazione, su qualsiasi supporto, che costituiscono il know-how aziendale e/o sono oggetto di diritti di proprietà intellettuale o industriale. La stessa tutela è garantita, con le stesse modalità, anche ai diritti di proprietà intellettuale appartenenti ai clienti ed ai terzi in generale.

ART.27 – INFORMAZIONI RISERVATE E PRIVILEGIATE

I Destinatari, qualora detentori di informazioni riservate e/o privilegiate, si impegnano a mantenerne la massima riservatezza, comunicandole a terzi, siano essi interni che esterni alla Società, solamente per esigenze lavorative ed accertandosi che tali persone siano vincolate da obblighi di riservatezza legale, regolamentare, statutaria o contrattuale.

Per la delicatezza di tale compito, l'attività di comunicazione e di divulgazione di notizie relative all'operato del Società è riservata esclusivamente alle funzioni di volta in volta identificate formalmente nell'ambito della Società.

I Destinatari devono astenersi, inoltre, dall'utilizzare per finalità personali o nell'interesse della Società informazioni non di dominio pubblico.

Non devono diffondere notizie false o fuorvianti, siano esse relative alla Società come ad enti dalla stessa controllati e/o partecipati ovvero a realtà economiche e finanziarie terze, apprese durante l'esecuzione di mansioni lavorative o transazioni commerciali, che possano trarre in inganno la comunità esterna o provocare indebite variazioni dei corsi azionari o del valore delle società oggetto.

L'obbligo di riservatezza rimane in vigore anche dopo la cessazione del rapporto con la Società, in conformità alla normativa vigente.

ART.28 – PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Nello svolgimento delle proprie attività, la Società tratta dati personali di Destinatari e di terzi.

La Società esige che i Destinatari si impegnino, nell'ambito delle proprie funzioni, affinché i dati oggetto di trattamento siano trattati in conformità alla normativa di volta in volta vigente.

A tal fine, il trattamento di dati personali è consentito solo al personale autorizzato e nel rispetto delle norme e delle procedure interne che sono stabilite in conformità alla normativa vigente.

ART.29 – RISERVATEZZA

Tutte le informazioni ottenute dai Destinatari in relazione al proprio rapporto di lavoro e di collaborazione sono di proprietà della Società. Per informazioni di proprietà della Società si intendono:

- dati personali di Destinatari e di terzi.
È considerato "dato personale" qualsiasi informazione relativa a persona fisica o giuridica, ente od associazione, identificati o identificabili, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero identificativo personale;
- informazioni riservate. È considerata "informazione riservata" qualunque notizia di natura confidenziale inerente alla Società, che, se divulgata in maniera non autorizzata e/o involontaria, potrebbe causare danni alla Società ed agli enti dalla stessa controllati e/o partecipati.

La Società garantisce, in conformità alle disposizioni di legge - Privacy inclusa - la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e richiede a tutti i Destinatari l'utilizzo delle stesse per scopi esclusivamente connessi all'esercizio delle proprie attività professionali.

ART.30 – COMUNICAZIONE E REVISIONE DEL CODICE

La Società informa tutti i Destinatari sulle disposizioni e sull'applicazione del Codice, raccomandandone l'osservanza. In particolare, provvede:

- alla diffusione del Codice presso i Destinatari;
- all'interpretazione e al chiarimento delle disposizioni;
- alla verifica dell'effettiva osservanza;
- all'aggiornamento delle disposizioni con riguardo alle esigenze che di volta in volta si manifestano.

Allo scopo di garantire l'effettività del presente Codice, la Società predispone canali e modalità di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere all'interno della Società possano riferire, liberamente, direttamente ed in maniera assolutamente riservata alla funzione preposta.

La Società si adopera affinché gli enti da essa controllati e/o partecipati si attivino per adottare equivalente procedura informativa in favore dei rispettivi organi amministrativi e di controllo come anche della Società e ciò sia nelle sedi e nei modi stabiliti dalle norme vigenti sia in adempimento di autonomi regolamenti.

È obbligo di ciascun Destinatario segnalare, senza ritardo, ogni comportamento non conforme ai principi del Codice.

È cura della Società assicurare la riservatezza circa l'identità del segnalante nonché tutelarne l'incolumità (fisica e morale) da ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo in ambito lavorativo, per aver evidenziato la violazione dei contenuti del Codice.

La revisione del Codice è approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente.

La proposta è formulata tenuto conto della valutazione degli stakeholders con riferimento ai principi e contenuti del Codice, anche promuovendone il contributo attivo e la segnalazione di eventuali carenze.

ART.31 – SISTEMA SANZIONATORIO

La Società, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede a comminare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del presente Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

In applicazione delle normative di legge e di contratto l'inosservanza di qualsiasi disposizione contenuta nel presente Codice Etico potrà comportare nei confronti dei destinatari l'adozione, da parte della Società, di provvedimenti sanzionatori anche di ordine disciplinare, compresa, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto di lavoro instaurato con TOSCOSERVICE nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed in conformità alle relative norme dei Contratti Nazionali di Lavoro applicati.

L'osservanza delle disposizioni del Codice Etico rientra nelle obbligazioni contrattuali cui sono soggetti anche i fornitori, agenti, clienti e qualsiasi soggetto esterno che presti/riceva a qualunque titolo attività per/da TOSCOSERVICE.

Le violazioni delle disposizioni del Codice Etico saranno considerate quale inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge e di contratto compresi, ove ne ricorrano i presupposti, la risoluzione del rapporto in corso.

In relazione agli Amministratori, 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 revoca.

In relazione ai Sindaci, i provvedimenti disciplinari ad essi applicabili sono la diffida ovvero, nei casi più gravi, la revoca del mandato secondo le modalità stabilite dal c.c.

Con riguardo ai Terzi Destinatari, 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.

Infine, nei confronti degli esponenti dell'Organo di Vigilanza, 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 (soci lavoratori ovvero lavoratori autonomi) e nel rispetto delle regole previste dal Regolamento e dalla Statuto Societario, e dal CCNL di riferimento.

ART.32 – ORGANISMO DI VIGILANZA Ai Sensi Dell'art. 6 Del D.Lgs 231/2001

Il controllo, l'attuazione ed il rispetto del presente Codice Etico sono affidati all'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) nominato dall'organo amministrativo a norma degli art. 6 del d.lgs. 231/2001.

Tutti gli stakeholders della Società possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, attraverso appositi canali di informazione riservati, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza della Società, che provvede a un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione. L'Organismo di Vigilanza ha infatti, tra gli altri, il compito di:

- verificare il contenuto del Codice, al fine di segnalare la necessità di adeguamenti alla evoluzione delle leggi;
- intraprendere attività per la diffusione del Codice;
- proporre all'organo amministrativo modifiche e integrazioni al Codice;
- ricevere le segnalazioni di violazioni del Codice e svolgere indagini in merito;
- assicurare e assistere i soggetti che segnalano comportamenti non conformi al Codice, tutelandoli da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni;
- predisporre periodicamente una relazione relativa all'attività svolta da sottoporre all'organo amministrativo
- suggerire il piano di formazione etica secondo quanto stabilito nel Modello Organizzativo Gestionale del TOSCOSERVICE;
- 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.

La segnalazione di eventuali illeciti da parte dei Destinatari potrà essere inoltrata, oltre che per la linea gerarchica, all'Organismo di Vigilanza, mediante trasmissione della comunicazione a mezzo posta elettronica al seguente indirizzo odv@tosco-service.it

Le segnalazioni relative ad eventuali violazioni dell'Organismo di Vigilanza potranno invece essere indirizzate direttamente al Presidente pro-tempore del Consiglio di Amministrazione battini@tosco-service.it affinché questo

deleghi uno dei suoi membri a svolgere le indagini ritenute necessarie e/o opportune.

Sulle segnalazioni ricevute verrà mantenuto il più stretto riserbo.

ART.33 – ENTRATA IN VIGORE

Il presente Codice e le sue successive integrazioni e modifiche sono adottate dal Consiglio di Amministrazione della Società, con efficacia a far data dall'iscrizione delle relative delibere nel libro delle adunanze consiliari.



TOSCOSERVICE
Logistica & Servizi Integrati
