

**TENUTA DI DONNAFUGATA srl**  
**società agricola**

**Modello organizzativo di gestione  
e controllo**  
**ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001**

**CODICE ETICO**

## **CODICE ETICO DI DONNAFUGATA**

### **INTRODUZIONE**

Il presente Codice Etico rappresenta l'enunciazione dei valori e principi fondamentali cui Donnafugata si ispira nella conduzione delle proprie attività e delle relazioni sia interne che esterne, al di là dalle disposizioni legislative e statutarie di riferimento.

L'adozione del codice esprime la volontà di Donnafugata di assumere impegni e responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali ad ogni livello, nel rispetto dei legittimi interessi degli azionisti, dipendenti, clienti, partner commerciali e della collettività dei soggetti interessati dall'attività di Donnafugata.

Donnafugata chiede il rispetto delle regole enunciate nel Codice Etico a tutti i dipendenti e collaboratori, di ogni inquadramento, al fine di rendere compatibile e sinergico il perseguimento del fine lucrativo con il rispetto della legalità.

Il Codice Etico nasce quale parte integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo implementato e adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ma abbraccia in modo più ampio il ruolo ed i rapporti di Donnafugata, dei suoi dipendenti e collaboratori e dei suoi partner, non limitandosi ad indicare le linee guida comportamentali riferite ad attività a rischio penale.

Donnafugata ha istituito al proprio interno un Organismo di Vigilanza avente il compito di monitorare il rispetto, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello e del Codice Etico che ne costituisce parte integrante. Il presente Codice Etico costituisce un unico complesso di regole volte a garantire una conduzione eticamente responsabile delle attività di Donnafugata, alla cui osservanza sono tenuti tutti i soggetti che si relazionano direttamente ed indirettamente con la Società.

### **1 LA MISSIONE DI DONNAFUGATA**

Donnafugata persegue il fine di garantire una sana e prudente gestione delle proprie attività, nel rispetto dei valori fondamentali che regolano il proprio mercato di riferimento.

Attraverso l'organica interazione di interessi economici e principi etici, Donnafugata si propone di perseguire i propri obiettivi, ponendo la garanzia di conformità dei prodotti, la tutela ambientale, la sicurezza sul posto di lavoro e l'igiene quali cardini della propria attività.

Grazie alla corretta osservanza di tale principio, Donnafugata intende soddisfare le esigenze dei propri stakeholder mediante l'applicazione di un sistema integrato che comprende la struttura organizzativa, le procedure, i processi e le risorse necessarie a garantire la conformità e qualità dei prodotti e dei servizi, la tutela ambientale, la sicurezza sul posto di lavoro e l'igiene.

Obiettivo principale di tale sistema integrato è quello di rendere possibile un corretto funzionamento dei processi aziendali al fine di raggiungere il miglioramento continuo del grado di soddisfazione del cliente e del consumatore e, contestualmente, delle prestazioni ambientali e di sicurezza e salute sul lavoro.

### **2 LA CONDIVISIONE DEL PROGETTO**

Donnafugata riconosce la necessità della condivisione di valori comuni con i propri stakeholder, al fine di realizzare il perseguimento oggettivo e cosciente della missione aziendale.

Nel perseguire l'obiettivo di una efficiente organizzazione etica, Donnafugata si impegna a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia e reciprocità con tutte le categorie di soggetti, gruppi o istituzioni che rappresentano il naturale interlocutore nell'espletamento dell'attività.

### **3 IL VALORE DEL CODICE ETICO**

Il Codice Etico è la carta dei diritti e doveri che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione aziendale.

E' uno strumento efficace per prevenire comportamenti inadeguati rispetto alle politiche aziendali ed alle direttive del Consiglio di Amministrazione nel continuo esercizio delle funzioni aziendali da parte di Dirigenti, Quadri Collaboratori, poiché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità sociali ed etiche. I destinatari sono pertanto chiamati al rispetto dei valori e principi del Codice Etico e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine di Donnafugata nonché l'integrità del suo patrimonio economico ed umano.

Il Codice Etico è, pertanto, costituito:

- dai principi generali sulle relazioni con gli *stakeholder*, che definiscono in modo astratto i valori di riferimento nelle attività di Donnafugata;
- dai criteri di condotta verso ciascuna classe di *stakeholder*, ovvero le linee guida e le norme specifiche alle quali i collaboratori di Donnafugata sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici;
- dai meccanismi di attuazione, che descrivono il sistema di controllo approntato al fine di garantire la costante osservanza del Codice Etico ed il suo continuo miglioramento.

Donnafugata si impegna alla diffusione del presente Codice Etico, alla corretta interpretazione dei suoi contenuti e alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che favorisca la piena applicazione dello stesso, e sarà tenuta ad informare dell'esistenza delle norme di comportamento disciplinate dal presente Codice, facendone richiamo nei contratti volta per volta stipulati con i propri partner

I principi etici che saranno enunciati nel presente Codice Etico sono rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo interno per la prevenzione degli stessi

Il presente Codice Etico è funzionale al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato in ossequio alle disposizioni contenute nel Decreto.

### **4 I VALORI DI DONNAFUGATA**

#### **4.1 Il rispetto del principio di legalità**

I collaboratori di Donnafugata, nell'ambito della loro attività professionale, sono tenuti a rispettare con diligenza la legge, il Codice Etico ed i regolamenti interni. In tal senso, il Codice Etico non sostituisce, ma integra la normativa vigente ed, in nessun caso, il perseguimento dell'interesse di Donnafugata può giustificare una condotta non onesta.

#### **4.2 Il rispetto per l'individuo e l'attenzione al consumatore**

Donnafugata pone il benessere dell'individuo e del consumatore quale criterio ispiratore della propria attività. Tutte le attività svolte da Donnafugata sono finalizzate a fornire al consumatore prodotti di qualità.

Donnafugata s'impegna ad intrattenere con i consumatori rapporti improntati alla trasparenza, veridicità e correttezza delle informazioni fornite.

#### **4.3 La responsabilità sociale**

Donnafugata si impegna a promuovere lo sviluppo economico e sociale.

#### **4.4 Imparzialità**

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri stakeholder Donnafugata evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, al ceto, all'origine nazionale, all'appartenenza sindacale, all'affiliazione politica, alla religione, ecc. dei suoi interlocutori.

#### **4.5 Riservatezza**

Donnafugata assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti.

I collaboratori di Donnafugata sono tenuti a mantenere riservate le informazioni di cui sono a conoscenza e a non utilizzarle per scopi diversi da quelli afferenti la propria attività. La comunicazione con l'esterno è demandata ai soli collaboratori autorizzati.

Le informazioni sono trattate da Donnafugata nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati, e a tal fine, sono applicate e costantemente aggiornate politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la raccolta di informazioni riguardanti la vita privata dei collaboratori che non siano necessarie per il rispetto della legge e l'efficace attuazione dell'attività aziendale.

#### **4.6 Completezza e trasparenza dell'informazione**

È politica di Donnafugata diffondere a tutti i livelli una cultura aziendale caratterizzata dalla condivisione delle informazioni necessarie quale elemento essenziale per lo sviluppo aziendale.

Tutti i dipendenti sono chiamati a cooperare attivamente alla circolazione delle informazioni di interesse per il migliore svolgimento delle attività di Donnafugata, sempre nell'ambito del rispetto dei principi di privacy e di riservatezza aziendale e personale.

Donnafugata si impegna affinché ogni attività di comunicazione rispetti le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, e sia realizzata con chiarezza, completezza, trasparenza e accuratezza, salvaguardando i segreti industriali

#### **4.7 Comunicazione pubblicitaria e informazioni per i consumatori**

Donnafugata pubblicizza i propri prodotti nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari vigenti. In particolare, l'azienda si impegna a non diffondere messaggi pubblicitari ingannevoli ovvero messaggi che possano, in qualsivoglia modo, trarre in inganno il consumatore circa le caratteristiche, proprietà e prezzi dei prodotti commercializzati.

Nel pubblicizzare i propri prodotti, Donnafugata si impegna altresì a tutelare i minori e le donne rispettandone e promuovendone l'immagine.

Donnafugata si impegna altresì a rispettare tutte le disposizioni di legge, i codici di autoregolamentazione e autodisciplina e le linee guida tempo per tempo vigenti e applicabili in materia di pubblicità inerente bevande alcoliche.

In particolare, la pubblicità delle bevande alcoliche commercializzate da Donnafugata non deve contrastare con l'esigenza di favorire l'affermazione di modelli di consumo ispirati a misura, correttezza e responsabilità, a tutela dell'interesse primario delle persone, ed in particolare dei bambini e degli adolescenti, ad una vita familiare, sociale e lavorativa protetta dalle conseguenze connesse all'abuso di bevande alcoliche.

#### **4.8 Lotta alla corruzione ed ai conflitti d'interesse**

Donnafugata si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione o conflitto di interessi ed altre condotte idonee ad integrare il pericolo di commissione dei reati, ivi inclusi i reati presupposto previsti dal Decreto.

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. In particolare, devono essere evitati i conflitti d'interesse tra le attività economiche aziendali e le situazioni familiari e le mansioni svolte dai collaboratori all'interno di Donnafugata.

Ogni qualvolta un collaboratore o una parte interessata ha un interesse in conflitto con quello di Donnafugata, essa è tenuta a riferire immediatamente tale circostanza all'OdV, il quale sarà libero di riferire all'organo amministrativo affinché la decisione sia delegata ad altri collaboratori. Non sussiste un obbligo di notifica qualora l'interesse detenuto in una società non consenta in alcun modo di influenzare la gestione della società stessa.

#### **4.9 Omaggi**

Donnafugata garantisce la corretta gestione degli omaggi. Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a Donnafugata.

Fermo restando quanto previsto nel Modello Organizzativo di Gestione e Controllo, è vietato concedere, offrire o promettere a funzionari pubblici o a loro familiari, qualsiasi forma di regalo, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio. E' fatto altresì espresso divieto al personale di Donnafugata di accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore; il collaboratore ha in ogni caso l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza delle offerte ricevute in tal senso.

#### **4.10 Utilizzo dei beni aziendali**

Ogni collaboratore è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

In particolare, ogni collaboratore deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda;
- proteggere i beni a lui affidati da smarrimento, furto o usi indebiti.

Ogni collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate e ha il dovere di informare tempestivamente le funzioni preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per l'azienda.

#### **4.11 Diligenza e accuratezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti**

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo buona fede e diligenza in osservanza a quanto stabilito dalle parti. Donnafugata si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti.

Chiunque operi in nome e per conto di Donnafugata deve evitare di approfittare di lacune contrattuali, o di eventi imprevisi, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nella quale l'interlocutore si sia venuto a trovare.

#### **4.12 Concorrenza leale**

Donnafugata rispetta i principi in materia di libera concorrenza, impedendo che siano posti in essere comportamenti, anche solo potenziali, di concorrenza sleale. Ciò si traduce nel concreto impegno ad astenersi da comportamenti collusivi e di abuso di posizione dominante.

#### **4.13 Equità dell'autorità**

Nella sottoscrizione e gestione di rapporti contrattuali che implicano l'instaurazione di relazioni gerarchiche Donnafugata si impegna a non sfruttare eventuali posizioni di soggezione in cui la propria controparte si venga a trovare nei normali rapporti con l'Azienda.

#### **4.14 Trasparenza contabile**

Donnafugata persegue la propria missione assicurando, nel contempo, la piena trasparenza delle scelte imprenditoriali effettuate ed offrendo ai propri soci e ai soggetti deputati al controllo della Società tutti i dati e gli elementi conoscitivi necessari e/o rilevanti ai fini della più corretta informazione contabile e societaria.

#### **4.15 Sicurezza e salute**

Donnafugata si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori; inoltre, opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Obiettivo di Donnafugata è proteggere le risorse umane, patrimoniali e finanziarie dell'azienda, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno delle Società, ma anche con i fornitori, le imprese e i clienti coinvolti nelle attività.

Ciò anche attraverso:

- l'introduzione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza;
- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- una valutazione, in ossequio alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti, dei rischi che non possono essere evitati unitamente all'elaborazione di un documento di valutazione dei rischi il più chiaro e completo possibile;
- una programmazione della prevenzione, che miri ad un complesso coerente in cui siano contemplati l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- l'adozione delle migliori tecnologie economicamente accessibili finalizzate alla minimizzazione e prevenzione dei rischi;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione volti ad impartire adeguate istruzioni ai lavoratori in materia di sicurezza.

Donnafugata, inoltre, si adopera per il miglioramento continuo dell'efficienza delle strutture aziendali e dei processi che contribuiscono alla continuità dei servizi erogati.

#### **4.16 Tutela ambientale**

L'ambiente è un bene primario che Donnafugata s'impegna a salvaguardare; a tal fine, programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

Tutti i collaboratori, senza eccezione alcuna, hanno la responsabilità di proteggere le persone e l'ambiente nel posto di lavoro. Tutte le leggi e le regole relative alla protezione ambientale e alla sicurezza degli impianti devono essere scrupolosamente osservate. Ogni supervisore è obbligato a istruire, controllare ed aiutare il proprio staff ad operare in questo senso.

I principi di sicurezza ambientale, salute e sicurezza sul luogo di lavoro dovranno essere, in particolare, osservati nella gestione di materie prime o prodotti finiti potenzialmente pericolosi per l'ambiente, soprattutto durante la consegna, il carico, lo scarico, il deposito o la conversione chimica.

I rifiuti dovranno essere gestiti sulla base delle previsioni di legge ed ogni costruzione o attività dovrà essere preventivamente autorizzato dalle autorità locali, qualora previsto dalla legge.

Qualora, per lo smaltimento dei rifiuti, si ricorra a terzi, occorre assicurare e documentare che questi ultimi agiscano in conformità con le pertinenti disposizioni di legge nonché con i requisiti posti dall'azienda stessa.

#### **5 I DOVERI DEI VERTICI AZIENDALI**

I vertici aziendali, nella consapevolezza delle proprie responsabilità, si ispirano ai valori di fondo di Donnafugata e danno attuazione ai principi contenuti nel presente Codice Etico.

Essi si impegnano, nell'esercizio delle attività di competenza, al rispetto dei valori di onestà, lealtà, correttezza ed integrità nel perseguimento degli obiettivi aziendali, e promuovono, nei rapporti con i propri collaboratori, il valore del lavoro di squadra nella fissazione e realizzazione di tali obiettivi aziendali.

I vertici aziendali pongono in posizione di centralità l'ottemperanza alle regole, il rispetto dei lavoratori, della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente. Il consiglio di amministrazione, in particolare, si impegna ad amministrare economicamente ed eticamente l'azienda in maniera responsabile.

Nei rapporti con i media, nel rilasciare interviste, dichiarazioni ed in ogni intervento pubblico, i soggetti in posizione apicale di Donnafugata si comporteranno con buona fede e correttezza, si cureranno di non danneggiare l'immagine dell'azienda e ne promuoveranno e tuteleranno gli interessi.

Osserveranno, altresì, l'obbligo di riservatezza in ordine alle informazioni, di cui sono a conoscenza, afferenti l'azienda od i soggetti che con essa operano.

#### **6 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I COLLABORATORI**

### **6.1 Valore delle risorse umane**

I collaboratori di Donnafugata sono un fattore indispensabile per il perseguimento della missione aziendale. Per questo motivo, Donnafugata tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun collaboratore e aumentare la responsabilizzazione di questi ultimi nella gestione delle attività aziendali.

Donnafugata considera altresì primari i valori della meritocrazia, della correttezza e della diligenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Donnafugata ritiene che il rispetto dei diritti umani e la valorizzazione delle risorse umane siano principi irrinunciabili anche nelle relazioni con i suoi fornitori, pertanto richiede loro che le merci approvvigionate siano prodotte rispettando i diritti dei lavoratori ed in particolare senza l'impiego di manodopera minorile.

### **6.2 Lavoro infantile**

Donnafugata non utilizza e non sostiene l'utilizzo del lavoro infantile, facendo proprio il contenuto della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dell'Infanzia, nonché della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sulle Forme Peggiori di Lavoro Minorile.

### **6.3 Selezione del personale**

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale nonché alla prevenzione delle fattispecie rilevanti previste dal Modello, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

### **6.4 Costituzione del rapporto di lavoro**

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o di "lavoro nero". E' vietato stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera" e programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale.

Alla costituzione del rapporto di lavoro, ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa;
- norme e procedure interne adottate al fine di prevenire ed evitare comportamenti in contrasto con il presente Codice Etico.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

Fermo restando quanto previsto nel Modello Organizzativo di Gestione e Controllo, Donnafugata si astiene da intrattenere rapporti di lavoro con persone straniere prive di permesso di soggiorno o il cui permesso di soggiorno sia considerato invalido, irregolare o inefficace in forza di qualsiasi legge vigente e applicabile. Donnafugata si astiene altresì dall'intrattenere rapporti con società di lavoro interinale che non siano in grado di assicurare che i propri dipendenti siano dotati di regolare permesso di soggiorno.

### **6.5 Lavoro obbligato**

Donnafugata non ricorre, né sostiene l'utilizzo del lavoro obbligato per cui non può essere richiesto al personale di lasciare "depositi" in denaro o in qualsiasi altra forma al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda.

### **6.6 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

Donnafugata rispetta il diritto di tutto il personale di formare ed aderire a sindacati di loro scelta così come rispetta il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. E' inoltre garantito che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.

### **6.7 Gestione del personale**

Donnafugata evita qualsiasi forma di discriminazione nella selezione, assunzione, formazione, promozione, retribuzione del personale dipendente.

In particolare, nella gestione del rapporto di lavoro, Donnafugata non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica. Donnafugata promuove l'inserimento dei giovani e delle donne nell'azienda vigilando che sia loro riservata parità di trattamento.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori e/o su considerazioni di merito. L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in generale della cura dei figli.

E' vietata l'applicazione di procedure disciplinari nei confronti dei dipendenti se non nel rispetto del Codice Disciplinare interno ed il CCNL.

L'orario di lavoro e la retribuzione sono regolamentati dalle leggi applicabili e dai CCNL. E' vietata qualsiasi forma di gestione del rapporto di lavoro al di fuori di quanto regolamentato dalle leggi e dai CCNL applicabili.

### **6.8 Diffusione delle politiche del personale**

Le politiche di gestione del personale e di responsabilità sociale sono rese disponibili a tutti i collaboratori attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale.

### **6.9 Formazione e addestramento**

Donnafugata fornisce al personale tutti i mezzi necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa e garantisce loro l'informazione necessaria ad accrescere la consapevolezza dei propri ruoli anche in relazione all'importanza delle attività che svolgono ed alla missione aziendale

In particolare, Donnafugata investe nella crescita professionale dei propri dipendenti ed assicura loro costante formazione e addestramento, nonché un'analisi dei relativi risultati al fine di valutare al meglio le esigenze future.

### **6.10 Valorizzazione e formazione delle risorse**

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori.

Particolare importanza riveste la possibilità per ognuno di migliorare le proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.

### **6.11 Gestione del tempo di lavoro dei collaboratori**

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori, richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente codice etico. E' vietato richiedere prestazioni straordinarie al di fuori degli accordi e dei contratti.

### **6.12 Coinvolgimento dei collaboratori**

È assicurato il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Il collaboratore deve partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio.

### **6.13 Intervento sull'organizzazione del lavoro**

Nel caso di riorganizzazione del lavoro, è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale.

### **6.14 Doveri dei collaboratori**

Il collaboratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice Etico, assicurando le prestazioni richieste nel rispetto delle leggi e dei regolamenti. In particolare, i collaboratori di Donnafugata sono tenuti a:

- comportarsi professionalmente nei confronti di Donnafugata;
- tutelare l'interesse dell'azienda in ogni sua forma, nella consapevolezza che ciò equivale a tutelare i propri interessi;
- utilizzare razionalmente i mezzi messi a disposizione dall'azienda a fini lavorativi, limitandone l'uso personale allo stretto soddisfacimento delle esigenze produttive;
- utilizzare i mezzi a disposizione rispettandone la destinazione d'uso, avendo altresì cura del loro buon funzionamento e della loro manutenzione ordinaria;
- esercitare l'attività lavorativa ispirandosi a principi di trasparenza, correttezza, onestà e professionalità sia all'interno che all'esterno dell'azienda;
- adempiere alle direttive impartite dai superiori con responsabilità ed adeguata consapevolezza del proprio ruolo;
- rapportarsi con i colleghi secondo i principi di civile convivenza, cooperazione e collaborazione nel perseguimento degli obiettivi comuni aziendali;
- segnalare eventuali violazioni di leggi, del presente Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, poste in essere in ambito aziendale, all'Organismo di Vigilanza;
- rivolgere all'attenzione dei soggetti responsabili o dei loro superiori e all'Organismo di Vigilanza eventuali osservazioni in merito a presunte irregolarità rilevate in materia contabile.

## **7 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI ESTERNE**

### **7.1 Relazioni con i clienti**

Lo stile di comportamento di Donnafugata nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. Inoltre, Donnafugata si impegna a limitare gli adempimenti richiesti ai propri clienti e ad adottare procedure semplificate, sicure e, quando possibile, informatizzate.

### **7.2 I contratti e le comunicazioni ai clienti**

I contratti e le comunicazioni ai clienti di Donnafugata devono essere:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- conformi alle disposizioni di legge vigenti e applicabili in materia di tutela del consumatore;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

Infine, i clienti distributori e rivenditori devono avere la libertà di fissare autonomamente i propri prezzi di rivendita. Non è ammesso concordare o coordinare con i clienti tali prezzi, né direttamente né indirettamente. Sono tuttavia ammesse, in linea di principio, delle raccomandazioni sui prezzi di carattere non vincolante. Tali prezzi consigliati non devono tuttavia essere imposti esercitando pressioni o concedendo eventuali incentivi che possano produrre effetti restrittivi della concorrenza.

Più in generale, tutti i destinatari del Modello Organizzativo e del Codice Etico devono astenersi dal porre in essere condotte o concludere accordi che possano integrare intese restrittive della concorrenza o pratiche commerciali non consentite.

### 7.3 Relazioni con i fornitori

Donnafugata riconosce il ruolo di primaria importanza rivestito dai fornitori per lo sviluppo dell'azienda.

Donnafugata seleziona i propri fornitori sulla base di criteri il cui standard sia elevato. Tra questi, primaria importanza è assegnata a:

- qualità;
- affidabilità;
- prezzo;
- livello tecnologico;
- adeguatezza dei prodotti e/o servizi;
- esistenza di un rapporto di lunga durata senza particolari problemi;
- possesso, da parte del fornitore, di un sistema di qualità certificato.

La selezione dei fornitori viene altresì effettuata nel rispetto delle procedure interne adottate da Donnafugata. Tali procedure sono funzionali alla stabilità dei rapporti, alla loro durevolezza, nonché alla trasparenza e correttezza nella gestione degli stessi. In nessun caso, gli interessi privati di Donnafugata o dei suoi collaboratori influenzeranno la definizione o conclusione degli accordi di fornitura.

Nell'ambito delle relazioni con i fornitori, i dipendenti di Donnafugata sono tenuti:

- ad agire nel rispetto della normativa vigente;
- a non operare discriminazioni tra i fornitori e a non cercare di sfruttare posizioni di forza nei rapporti con questi ultimi;
- ad operare secondo i principi della trasparenza, dell'efficienza e secondo le regole della cortesia;
- a rispettare gli obblighi assunti, onorandone tanto gli impegni quanto le scadenze;
- a non accettare doni, beni od altre utilità suscettibili di valutazione economica, ad eccezione di omaggi occasionali e di modico valore, di regali pubblicitari e atti di cortesia commerciale provenienti da fornitori o altri partner commerciali con i quali si intrattengono o possono intrattenersi rapporti connessi all'espletamento del proprio rapporto di lavoro presso la società.

La corresponsione e accettazione dei doni e delle utilità testé menzionate è ammessa, previa autorizzazione di Donnafugata, a condizione che la natura degli stessi sia tale da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti e da non poter essere, in nessun caso, interpretata, da un osservatore terzo ed imparziale, come volta all'ottenimento di vantaggi e favori in modo improprio.

I fornitori di Donnafugata sono tenuti ad eseguire i contratti con la necessaria diligenza ed a fare propri i principi ed i valori etici che l'azienda esprime attraverso il presente Codice Etico ed il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi e per gli effetti del Decreto.

Ai fornitori Donnafugata si riserverà di inviare copia del presente Codice Etico ovvero un "codice di condotta fornitori" in cui saranno contenuti tutti i principi che i medesimi dovranno osservare nelle relazioni con. In forza di quanto ivi previsto, tra l'altro, i Fornitori dovrebbero astenersi dall'offrire ai dipendenti e collaboratori di Donnafugata viaggi, pranzi e cene frequenti oppure regali. Non sono ammessi regali in forma di denaro o in forma equivalente - come ad esempio buoni benzina e carte telefoniche - né regali di natale o regali di compleanno.

### 7.4 Relazioni con i pubblici funzionari

Ai fini del presente Codice Etico, per pubblici funzionari si intendono: pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni o servizi di organismi di vigilanza o di pubbliche amministrazioni, di pubbliche istituzioni o di enti pubblici a livello nazionale ed internazionale.

I vertici aziendali, e i collaboratori in nessun caso devono promettere o versare somme o promettere o concedere beni in natura od altri benefici a pubblici funzionari anche a titolo personale con la finalità di promuovere o favorire interessi dell'azienda.

Qualora il pubblico funzionario dovesse esercitare illecite pressioni al fine di conseguire denaro o altri beni da parte di collaboratori di Donnafugata, questi ultimi dovranno riferirlo immediatamente all'Organismo di Vigilanza nelle modalità specificate nel Modello.

Vige altresì lo specifico divieto di compiere qualsiasi atto di cortesia o di ospitalità o di offrire qualsivoglia omaggio, se non di modico valore ed espressamente autorizzato in ossequio alle procedure vigenti in Donnafugata, che possa essere interpretato come idoneo ad acquisire vantaggi illeciti o indebiti da parte del pubblico funzionario.

In modo particolare, i rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere improntati a chiarezza, trasparenza e professionalità; al riconoscimento dei rispettivi ruoli e strutture organizzative, alla regolamentazione applicabile.

E' fatto espresso divieto a tutti i dipendenti di Donnafugata di accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore; il collaboratore ha l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza delle offerte ricevute in tal senso. Tutti coloro che operano nell'ambito di Donnafugata sono tenuti al rispetto dei principi sopra delineati, i quali non potranno essere elusi ricorrendo a forme diverse di aiuti, contribuzioni, sponsorizzazioni, incarichi, consulenze che abbiano le stesse finalità.

I medesimi principi vigono per i soggetti terzi che intrattengano rapporti con pubblici funzionari in nome e per conto di Donnafugata in Italia o all'estero.

## **8 VALIDITÀ E APPLICAZIONE DEL CODICE**

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante ed essenziale del Modello Organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001 adottato da Donnafugata.

I destinatari del Codice Etico sono:

- i membri del consiglio di amministrazione o l'amministratore unico della società;
- i direttori generali, i quadri, i dirigenti ed i dipendenti;
- i collaboratori;
- i consulenti e prestatori di servizi;
- i fornitori e tutti gli altri portatori d'interesse.

Il rispetto e l'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti.

La violazione delle disposizioni del Codice Etico e dei Protocolli di controllo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. 231/2001 da parte del personale di Donnafugata costituirà inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure stabilite dallo Statuto dei Lavoratori con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà essere, altresì, causa di richieste di risarcimento del danno.

I suddetti destinatari del Codice Etico sono tenuti a pretendere l'osservanza dei principi dal Codice stesso enunciati anche da parte di tutti i portatori di interesse di Donnafugata

L'osservanza del Codice Etico e dei Protocolli di controllo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. 231/2001 da parte di fornitori integra gli obblighi di adempiere ai doveri di diligenza nell'esecuzione dei contratti in essere con Donnafugata.

La violazione delle norme del Codice Etico e dei Protocolli richiamati nei contratti può costituire, a seconda della gravità, giusta causa di risoluzione degli stessi con ogni conseguenza di legge, incluso il risarcimento del danno.

### **8.1 Organi responsabili**

All'Organismo di Vigilanza istituito in seno a Donnafugata sono demandati i seguenti compiti:

- verificare l'applicazione e il rispetto del Codice Etico attraverso un'analisi e una valutazione dei processi di controllo dei rischi etici;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice Etico;
- garantire lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica;
- analizzare le proposte di revisione delle politiche e delle procedure aziendali con significativi impatti sull'etica aziendale, e predisporre le ipotesi di soluzione da sottoporre alla valutazione dell'organo amministrativo;
- ricevere e analizzare le segnalazioni di violazione del Codice Etico.

## **8.2 Revisione del Codice Etico**

Le disposizioni di legge e le norme di comportamento sono soggette a continua evoluzione, ragione per la quale il Codice di Etico di Donnafugata viene valutato regolarmente alla luce del quadro normativo e dell'assetto organizzativo della Società e, ove necessario, aggiornato e integrato.

Tutti i dipendenti sono invitati ad apportare il proprio contributo per continuare a sviluppare il presente Codice di Etico.