

## **CODICE ETICO AZIENDALE**

---

### **PRINCIPI DELLA SA8000**

L'Azienda Agricola F.Lli Buccelletti Srl ha implementato un sistema di Gestione conforme alla norma SA8000 lavorando per rendere sempre più "concreti ed effettivi" i principi che la norma esprime cercando di trasporli nelle proprie scelte di politica aziendale. Al fine di garantire il rispetto del sistema definito ha sviluppato strumenti specifici, incluso la redazione di questo CODICE ETICO e l'adozione di un sistema di gestione conforme alla Norma SA 8000.

Il modello SA8000 elenca i requisiti per un comportamento socialmente responsabile delle Organizzazioni verso le parti interessate, con particolare riferimento ai lavoratori, disciplinando in particolare:

- ✓ il lavoro minorile e infantile,
- ✓ il lavoro forzato o obbligato,
- ✓ le condizioni per la salute e la sicurezza,
- ✓ la libertà d'associazione e il diritto alla contrattazione collettiva,
- ✓ la discriminazione,
- ✓ le pratiche disciplinari,
- ✓ l'orario di lavoro,
- ✓ la retribuzione.

L'Azienda Agricola F.Lli Buccelletti Srl si impegna ad aderire ed a conformarsi:

- ✓ a tutti i requisiti della norma di riferimento SA8000;
- ✓ alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- ✓ alla Convenzione delle Nazioni Unite dei Diritti del Bambino e alla Dichiarazione Universale dei diritti umani;
- ✓ a tutte le Leggi Nazionali ed Internazionali in materia di sicurezza sul posto di lavoro e tutela della privacy, riservatezza e trattamento dei dati personali;
- ✓ alle norme di comportamento definite all'interno del proprio Codice Etico.

L'Azienda Agricola F.Lli Buccelletti Srl ritiene corretto conformarsi a questi standard, non solo per testimoniare in modo concreto il dovere di rispettare i diritti umani dei lavoratori in ogni tipo di processo ed organizzazione, ma anche per farsene promotore con i propri fornitori e partner.

Il fine dell'implementazione di questo tipo di sistema gestionale è quello di avviare un processo a catena di adeguamento agli standard da parte di partner, fornitori e sub fornitori, cercando di influenzarne il comportamento e accrescendo la loro attenzione agli aspetti etico sociali.

La Azienda Agricola F.Lli Buccelletti Srl opera nel rispetto dei principi sui quali si basa il modello della norma SA 8000.

Per poter raggiungere gli impegni sopraesposti l'Azienda Agricola F.Lli Buccelletti Srl si impegna a garantire:

- ✓ il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, definendo, nell'ambito delle riunioni di Riesame della Direzione, obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento;
- ✓ l'implementazione, la conservazione di documenti e registrazioni e l'efficace comunicazione a tutto il personale dei principi alla base del proprio sistema di gestione per la Responsabilità Sociale e dei risultati conseguiti;
- ✓ una costante ed adeguata informazione alle parti interessate sui risultati del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

### **PRINCIPIO DI LEGALITÀ**

La società rispetta le leggi e i regolamenti, nazionali e comunitari, e ogni altra normativa in vigore nei Paesi ove si svolge la sua attività.

### **OBIETTIVI E VALORI**

Obiettivo principale della società è la tutela dei lavoratori e la creazione di valore per le parti interessate (es. utili, mantenimento posti di lavoro, ecc.) a tale scopo sono orientate le strategie aziendali. Le parti interessate per orientarsi nelle decisioni di strategia aziendale, necessitano di tutta l'informazione rilevante disponibile; l'Azienda Agricola F.Lli

## **CODICE ETICO AZIENDALE**

---

Buccelletti Srl crea le condizioni affinché la partecipazione delle parti interessate alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità di informazione.

### **IMPARZIALITÀ**

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri interlocutori, l'Azienda Agricola F.lli Buccelletti Srl evita ogni discriminazione in base alla nazionalità, alla razza, allo stato di salute, alla sessualità, alle opinioni politiche o alle credenze religiose.

### **RISERVATEZZA**

L'Azienda Agricola F.lli Buccelletti Srl assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Nel caso di trattamento di dati personali e sensibili, ai sensi del Reg. UE 2016/679, l'Azienda Agricola F.lli Buccelletti Srl adotta tutte le precauzioni necessarie e gli adempimenti prescritti dalla legge.

### **EQUITÀ DELL'AUTORITÀ**

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, specialmente con i propri collaboratori, l'Azienda Agricola F.lli Buccelletti Srl si impegna affinché l'autorità sia esercitata con imparzialità, equità e correttezza, evitandone ogni abuso.

In particolare, l'Azienda Agricola F.lli Buccelletti Srl garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio di un potere lesivo della dignità e dell'autonomia del collaboratore o parte interessata, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori e delle parti interessate.

### **COMPORAMENTI IN MATERIA CONTRATTUALE**

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto negoziato liberamente dalle parti.

L'Azienda Agricola F.lli Buccelletti Srl si impegna a non abusare della propria posizione contrattuale.

L'Azienda Agricola F.lli Buccelletti Srl nei contratti in validità, non approfitta di lacune contrattuali, o di eventi impreveduti, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o debolezza nella quale si venga a trovare l'altro contraente.

Nella formulazione di eventuali contratti, l'Azienda ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze, in modo chiaro e comprensibile.

#### **7.1 Incarichi**

Tutti i rapporti interni ed esterni sono soggetti alla verifica dell'esistenza di conflitto di interessi. In situazioni dubbie l'interessato può consultare il suo diretto referente interno e, in escalation, fino al CdA.

### **COMPORAMENTI IN MATERIA POLITICA**

La società si impegna a non finanziare alcun movimento o partito politico, sia in Italia che all'estero, e non effettua sponsorizzazioni di congressi o feste di propaganda politica.

E' tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con gli organismi di cui sopra per specifici progetti, in base ai seguenti criteri:

- a) finalità riconducibile all'oggetto sociale dell'Azienda Agricola F.lli Buccelletti Srl;
- b) destinazione chiara e documentabile delle risorse utilizzate.

Salvo quanto sopra, l'Azienda può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza scopi di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello spettacolo, dello sport e dell'arte sono destinati solo ad eventi che offrano garanzia di qualità, o per i progetti ai quali la società possa apportare costruttivamente la propria esperienza.

### **COMPORAMENTI CON GLI ORGANI ISTITUZIONALI**

Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato o Internazionali è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti di Azienda Agricola F.lli Buccelletti Srl.

In particolare, ogni rapporto con gli incaricati di un pubblico servizio, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, sarà gestito, esclusivamente, tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dall'Azienda.

La condotta dei referenti di cui sopra, deve essere improntata secondo criteri di lealtà e correttezza, e sempre nel rispetto delle Istituzioni.

## **CODICE ETICO AZIENDALE**

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, in particolare, è fatto divieto di offrire doni o denaro ai Dirigenti, Funzionari o Dipendenti della P.A. o ai loro parenti, sia italiani che esteri.

La società considera atto di corruzione sia i pagamenti illeciti eseguiti direttamente da soggetti e/o enti italiani o da loro dipendenti, sia quelli effettuati tramite soggetti che agiscono per conto degli stessi in Italia o all'estero.

Si proibisce di offrire e/o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore per ottenere o procacciare trattamenti favorevoli in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la P.A..

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta e/o rapporto con la P.A., non dovranno essere intraprese (direttamente e/o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare e/o proporre opportunità commerciali e/o d'impiego che possano avvantaggiare i Dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire e/o fornire omaggi (di qualsiasi tipo e natura);
- sollecitare e/o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di una od entrambe le Parti.

### **COMPORAMENTI IN MATERIA AMBIENTALE**

L'ambiente è un bene primario che l'Azienda Agricola F.Lli Buccelletti Srl si impegna a salvaguardare. A tal fine, la società rispetta la normativa vigente in ogni Paese ove si svolge la sua attività, ed organizza la propria gestione aziendale ed economica nel rispetto di esso ed in conformità al modello organizzativo ISO 14001 attualmente implementato in azienda.

### **COMPORAMENTI IN MATERIA DI SICUREZZA**

L'Azienda Agricola F.Lli Buccelletti Srl si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, ed organizza la propria gestione aziendale ed economica nel rispetto di esso ed in conformità al modello organizzativo ISO 45001 attualmente implementato in azienda.

La Società si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti.

La società opera per preservare con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, garantisce l'integrità fisica e morale del personale, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

Non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre il personale ad agire contro la legge o il presente codice.

L'Azienda si impegna ad adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: la Convenzioni ILO 155, Raccomandazione 164, nonché il D. Lgs. 81/08 e s.m.i. inclusi i suoi decreti attuativi e successive modifiche, la L. 638/83.

### **TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE**

Le risorse umane sono considerate fattore primario per il conseguimento degli obiettivi dell'Azienda Agricola F.Lli Buccelletti Srl, in virtù del contributo professionale dalle stesse apportato, nell'ambito di un rapporto basato su lealtà, correttezza e fiducia reciproca.

L'Azienda tutela e promuove il valore delle risorse umane, favorendone la crescita professionale, impegnandosi ad evitare discriminazioni e garantendo pari opportunità, nonché offrendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto delle Norme vigenti e dei diritti dei Lavoratori.

I rapporti intercorrenti tra i diversi livelli gerarchici devono essere improntati a lealtà, equità e correttezza, in base ai principi sopra enunciati.

L'Azienda si impegna ad adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: Convenzione ILO 102, ILO 183.

### **CONCORRENZA**

La società si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di concorrenza leale e *antitrust*.

L'Azienda Agricola F.Lli Buccelletti Srl si astiene da qualsiasi comportamento collusivo e di abuso di posizione dominante, e dà piena e scrupolosa osservanza alle regole antitrust e alle direttive delle Authorities regolatrici del mercato.

### **ATTI DI CORTESIA COMMERCIALE**

Ogni atto di cortesia commerciale, sia esso regalo, omaggio, beneficio o qualsiasi altra utilità, sono consentiti solo quando siano tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire un vantaggio in modo improprio.

I soggetti che ricevono omaggi tali da non essere ascrivibili a normali rapporti di cortesia, dovranno informare senza indugio il responsabile di riferimento.

In ogni caso, a prescindere dall'obbligo di comunicazione, i soggetti di cui sopra, dovranno rifiutare l'utilità promessa o offerta, sia nei loro confronti che nei confronti di un loro familiare.

## **CODICE ETICO AZIENDALE**

---

L'Azienda si impegna ad adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, patto internazionale sui diritti civili e politici, principi guida della Nazioni Unite su Business e Diritti Umani.

### **LAVORO INFANTILE E MINORILE**

L'Azienda si impegna a non impiegare persone di età inferiore ai 15 anni,

L'Azienda si impegna a non impiegare giovani lavoratori (ragazzi di età inferiore ai 18 anni) in situazioni insalubri o pericolose, né durante le ore scolastiche.

L'Azienda si impegna a non impiegare lavoro infantile nella realizzazione di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 15 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza confacente alla loro età.

L'Azienda si impegna a garantire ai lavoratori minorenni effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito.

L'Azienda si impegna ad adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 138 - ILO 182 e la Raccomandazione 146, nonché il D. Lgs. 81/08 e s.m.i. inclusi i suoi decreti attuativi e successive modifiche, la L. 25/55, la L. 977/67, la L. 451/94, la convenzione delle nazioni unite sui diritti del bambino.

### **LAVORO OBBLIGATO E LAVORO FORZATO**

L'Az. Agr. F.lli Buccelletti S.r.l. condanna, non ricorre né da sostegno alla tratta di esseri umani.

L'Azienda si impegna a non impiegare personale che presti la propria opera contro la propria volontà o che non sia libero di interrompere il contratto di lavoro.

L'Azienda si impegna a non impiegare personale non volontario (detenuti, persone insolventi nei confronti dell'azienda), che subisce restrizioni non legali nella propria libertà di rescindere l'impegno lavorativo (sequestro dei documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzione), che non sia tutelato da una forma di contratto.

In particolare l'Azienda si impegna a non utilizzare lavoro nero ed a garantire, nel rispetto della legge, l'utilizzo dei permessi da parte dei lavoratori.

Adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 29-ILO 105, nonché la L. 300/70, la L. 108/90, L. 297/82, D. Lgs. 152/97.

### **LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE**

L'Azienda si impegna a non vietare, ostacolare o penalizzare l'attività sindacale, garantendo al personale le condizioni idonee a praticare tale diritto nell'ambiente di lavoro.

L'Azienda si impegna a consentire ai lavoratori di poter contrattare liberamente e secondo la legge, senza timori.

L'Azienda si impegna a garantire la libertà di associarsi ai sindacati, la stessa deve essere assicurata non esercitando pressioni su chi aderisce, non discriminandoli nelle mansioni e nei processi di crescita, riconoscendo i rappresentanti eletti come interlocutori privilegiati, garantendo loro i luoghi e il tempo per svolgere attività sindacale.

Adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 87 - ILO 135 - ILO 98, nonché la L.300/70, Accordo interfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie 20/12/93, CCEE 9/12/89.

### **DISCRIMINAZIONE**

L'Azienda si impegna a non attuare o sostenere discriminazione in base a: razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato o parte politica. L'organizzazione non permette comportamenti minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi.

L'Azienda si impegna a non ostacolare il personale nell'esercizio dei propri diritti personali di seguire principi o pratiche, ovvero soddisfare bisogni connessi a: razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato o parte politica.

L'Azienda si impegna a non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

L'Azienda si impegna ad adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 111 - ILO 100 - ILO159 - ILO 177, la Convenzione ONU per eliminare qualsiasi forma di discriminazione contro le donne e contro le origini razziali, nonché la L.300/70, la L. 903/77, la L. 125/91, la L. 40/98 - la L. 53/2000, DLgs 151/01, Dir. CEE 75/117, Dir. CEE 76/207, la L.108/90.

### **PRATICHE DISCIPLINARI**

## **CODICE ETICO AZIENDALE**

L'Azienda si impegna a non applicare provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto della persona del lavoratore, limitandosi ai soli provvedimenti previsti dalla legislazione vigente.

L'Azienda si impegna a trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea. Le pratiche disciplinari dei fornitori devono conformarsi con tutte le leggi locali applicabili ed i regolamenti per i lavoratori in uso.

Si deve prestare attenzione a che non si manifestino fenomeni di "terrore psicologico" e "molestie sessuali", ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali, l'Azienda si impegna a non utilizzare come "strumenti di punizione" condizioni di lavoro sfavorevoli, a non adottare in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari.

L'Azienda si impegna a adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: Convenzione ILO 29, nonché della L. 758/94.

### **ORARIO DI LAVORO**

L'Azienda si impegna a non far lavorare più di 40 ore la settimana, né chiedere più di 8 ore di straordinario, concordato con il lavoratore.

L'Azienda si impegna a non chiedere straordinari abitualmente.

L'orario di lavoro deve rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, deve essere ricompensato in modo idoneo e non superare le 8 ore settimanali.

In particolare è importante programmare il lavoro con attenzione, cercando di razionalizzare i processi produttivi, di prevedere in modo corretto l'organico necessario, per non costringere i propri dipendenti a straordinari eccessivi e per garantire loro il godimento delle ferie previste.

Ai dipendenti deve comunque essere garantito almeno un giorno di riposo su sette.

L'Azienda si impegna a adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: la Convenzioni ILO 98, nonché la L. 300/70 - la L. 196/97 - la L. 264/58, la L. 409/98.

### **RETRIBUZIONE**

L'Azienda si impegna a non retribuire i lavoratori con salari inferiori a quelli fissati dalla legislazione come minimi, assicurare ai propri lavoratori lo stipendio per una vita dignitosa.

L'Azienda si impegna a garantire ai propri lavoratori una retribuzione che sia conforme a tutte le leggi locali in vigore a questo proposito, inclusa quella che determina la paga minima, e permetta loro di vivere in maniera dignitosa.

L'Azienda si impegna a adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: Convenzioni ILO 100 - ILO 131, nonché la L. 300/70, la L. 297/82, la L. 863/84, la L. 230/62.

### **PARITA' DI GENERE**

L'Azienda si impegna a garantire pari opportunità a tutti i lavoratori. A tal proposito è stata redatta la presente politica contenete i principi contenuti all'interno dello standard UNI PdR 125.

Le linee strategiche qui evidenziate, trovano applicazione all'interno del piano strategico redatto e sviluppato dal Comitato Guida. E' responsabilità del Coordinatore della presente politica, anch'esso membro del Comitato Guida, monitorarne la corretta e formale applicazione all'interno del sistema.

Chiunque può manifestare interesse per essere inserito in organico. Tutte le domande pervenute all'azienda saranno gestite secondo la procedura di gestione segnalazioni, volta a tutelare il candidato da possibili discriminazioni, soprattutto in funzione di pregiudizi sulla mansione. La selezione si baserà unicamente su competenze e capacità tecnico-organizzative.

L'organizzazione altresì si impegna ad effettuare richieste di assunzione mantenendo un linguaggio neutro, a tutela di entrambe i sessi, senza far cenno prima, dopo e durante il colloquio a desideri espressi o inespressi relativi al matrimonio, gravidanza o a qualsiasi responsabilità del candidato che ricada fuori dalla sfera lavorativa.

Qualora il candidato esponesse volontariamente tali informazioni durante il colloquio, l'organizzazione si impegna comunque a non utilizzarle ai fini dell'assunzione e del proseguimento di carriera.

A tal fine le selezioni potranno essere monitorate dal Comitato Guida.

Ad ogni lavoratore, in funzione della mansione, sono garantiti medesimi diritti e doveri, comunque rispettando il CCNL di riferimento, anche in relazione allo sviluppo della carriera all'interno dell'organizzazione. L'empowerment è garantito ad entrambe i sessi, mantenendo un focus soprattutto a quello meno rappresentato. La Direzione, l'ufficio del personale e

## **CODICE ETICO AZIENDALE**

---

l'ufficio amministrazione sono sempre disponibili ad accogliere qualsiasi richiesta di avanzamento di carriera o ad evadere qualunque richiesta di chiarimenti.

Tutti gli uffici all'interno della sede legale sono creati per favorire la collaborazione professionale, anche fra sessi diversi. Gli uffici della Direzione e dei primi livelli coesistono nello stesso stabile e negli stessi piani, non vi è distinzione alcuna.

L'equità salariale è garantita dal CCNL di riferimento.

La formazione è fondamentale per lo sviluppo professionale. Entrambe i sessi sono egualmente sottoposti al processo formativo, funzione soprattutto della mansione assegnata e delle aspettative dei clienti e del mercato.

Entrambe i sessi, hanno pari responsabilità nei confronti della prole. La Direzione pertanto, garantisce il rispetto del CCNI di riferimento con specifici congedi concessi al lavoratore. Ogni altra ulteriore richiesta sarà comunque esaminata dalla Direzione e dal Comitato Guida a supporto.

L'organizzazione si è dotata di canali comunicativi, anche anonimi, che consentono la piena libertà di espressione da parte di tutti i lavoratori e le parti interessate, sempre e comunque mantenendo saldi i principi di rispetto verso il prossimo. Ciò avviene in tutte le attività, incluse quelle relative a comunicazioni di marketing ed eventuali pubblicità o partecipazioni ad eventi

E' volontà della Direzione mantenere una comunicazione rispettosa: neutra, chiara, semplice, efficace ed efficiente, indipendentemente dal processo gestito o dalla mansione assegnata o dall'interlocutore. I criteri di gestione del processo sono disciplinati all'interno di apposita procedura di sistema.

La composizione di gruppi di lavoro, riunioni e qualsiasi evento interno ed esterno non è condizionato dal genere dei partecipanti, ma solo dalla valenza del contributo che essi portano, cosicché l'evento sia maggiormente rappresentativo delle esigenze di tutti.

E' volontà dell'organizzazione rendere evidenti i risultati ottenuti pubblicando annualmente un report.

### **GESTIONE RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI**

L'Azienda Agricola F.lli Buccelletti Srl garantisce che le relazioni con clienti e fornitori siano condotte nel rispetto della legge ed in applicazione dei principi generali del Codice Etico.

In particolare, le relazioni con i clienti devono essere improntate sulla correttezza, cortesia e disponibilità.

Nelle relazioni con i fornitori, i processi di selezione devono essere basati su un obiettivo confronto competitivo, evitando ogni forma di favoritismo e/o discriminazione.

Attraverso il codice etico, l'Azienda Agricola F.lli Buccelletti Srl stabilisce i requisiti minimi cui l'organizzazione deve essere conforme. I fornitori dovranno ispirare la propria gestione al rispetto dei maggiori standard riconosciuti per la tutela delle persone, dell'ambiente e della governance (es: SA 8000, UNI Pdr 125, ISO 26000, ISO 45001, ISO 14001, EMAS, ISO 37001) poiché sarà condizione preferenziale per mantenere e rafforzare i rapporti con l'Azienda Agricola F.lli Buccelletti Srl.

L'Azienda Agricola F.lli Buccelletti Srl agirà nei confronti dei propri fornitori in modo progressivo, al fine di ottenere, dagli stessi, i seguenti obiettivi finali:

- ✓ l'impegno a conformarsi a tutti i requisiti in un arco temporale concordato in base alle criticità individuate per i fornitori appartenenti a categorie individuate come critiche, inoltre come fattore determinante al proseguimento del rapporto, il rispetto di tutti i requisiti della norma SA8000,

Ove previsto da accordi contrattuali l'Azienda Agricola F.lli Buccelletti Srl avrà come obiettivo quello di ottenere l'impegno a:

- a) fornire a tutte le parti interessate le informazioni che possano attestare il rispetto dei requisiti degli standard certificati;
- b) consentire, a tutte le parti interessate, l'accesso alle proprie sedi, previo accordo, e pianificazione delle attività, per verificare la conformità ai requisiti degli standard certificati;
- c) richiedere la disponibilità espresse ai punti precedenti ai propri fornitori.

In merito al piano d'intervento sui fornitori l'Azienda Agricola F.lli Buccelletti Srl si impegna a:

## **CODICE ETICO AZIENDALE**

---

- ✓ attivare controlli di seconda parte sui fornitori più critici, dove non fossero già disponibili risultati di audit di terza parte,
- ✓ stimolare i fornitori utilizzati ad adottare a loro volta standard volontari di certificazione.

La Azienda Agricola F.lli Buccelletti Srl si impegna a sollecitare inoltre i suoi fornitori a:

- ✓ estendere la conoscenza dei requisiti degli standard e l'adesione allo stesso progetto ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale e dell'ambiente, per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito.
- ✓ mantenere registrazioni accurate ed esaurienti relative alle tematiche etiche per tutti i fornitori con cui interagiscono in modo continuativo.

### **RISOLUZIONE NON CONFORMITA' / RECLAMI**

Tutte le Parti Interessate dell'Azienda Agricola Buccelletti Srl sono incoraggiati nella gestione delle non conformità e dei reclami, tramite un processo di identificazione, registrazione, analisi delle cause e risoluzione.

Laddove una non conformità o un reclamo emersi su di una parte interessata dell'Azienda Agricola F.lli Buccelletti, possano avere un impatto significativo su quest'ultima, allora la Parte Interessata sarà necessariamente obbligata a risolverla e a comunicarne gli esiti al SPT ed al Comitato Guida dell'Azienda Agricola F.lli Buccelletti. L'SPT ed il Comitato Guida, possono inoltre fornire supporto completo per la gestione del processo. Sarà cura del SPT e del Comitato Guida, registrare l'episodio ed effettuare un riesame dell'analisi del rischio, al fine di valutarne eventuali necessarie modifiche. Qualora si tratti di situazioni di presunti fenomeni corruttivi si può far riferimento direttamente al Responsabile della Compliance per la prevenzione della Corruzione (RCA). A tal fine si rimanda alla procedura pubblicata relativa alla gestione delle segnalazioni.

### **SISTEMA DI GESTIONE**

L'Azienda provvede ad impegnarsi e ad impegnare i fornitori a:

- estendere la conoscenza dei requisiti del proprio sistema di Gestione, ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura sui temi della responsabilità sociale e ambientale per rendere efficaci ed efficienti gli sforzi in merito,
- registrare in modo accurato e sorvegliare i fornitori critici con cui si interagisce in modo continuativo, al fine di rafforzare e diffondere i principi di un comportamento etico,
- informare il personale interno all'azienda
- se necessario effettuare le eventuali azioni correttive richieste.

### **MECCANISMI DI ATTUAZIONE ED AZIONI RISOLUTIVE**

Con riferimento alle notizie di possibile violazione delle norme contenute nel Codice Etico, ciascuno dovrà rivolgersi al social performance team (SPT) ed al Comitato Guida, seguendo quanto disciplinato nella procedura di gestione segnalazioni.

L'Azienda Agricola F.lli Buccelletti Srl garantisce che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato le violazioni del Codice Etico, ed a seguito della segnalazione le stesse faranno tempestivamente seguire opportune verifiche ed adeguate misure risolutive.

La violazione dei principi fissati nel presente codice compromette il rapporto fiduciario tra la l'Azienda Agricola F.lli Buccelletti Srl ed i propri amministratori, dipendenti, collaboratori a vario titolo e fornitori e sarà perseguita dall'Azienda con tempestività attraverso provvedimenti adeguati.

Il mancato rispetto dei principi elencati all'interno del presente codice etico, può essere motivo di risoluzione contrattuale. L'Azienda Agricola F.lli Buccelletti Srl a tutela della propria immagine ed a salvaguardia delle proprie risorse, eviterà di intrattenere rapporti con soggetti che non operino nel rispetto della normativa vigente e secondo i valori e principi previsti dal Codice Etico.

Il social performance team (SPT) ed il Comitato Guida per la parità di genere, hanno il compito di verificare ogni notizia di violazione del Codice Etico; hanno altresì facoltà di prendere visione dei documenti e consultare dati e suggerire eventuali aggiornamenti del Codice Etico, anche sulla base delle segnalazioni ricevute. Qualora si tratti di situazioni di presunti fenomeni corruttivi si può far riferimento direttamente al Responsabile della Compliance per la prevenzione della Corruzione (RCA).

## **CODICE ETICO AZIENDALE**

---

### **SEGNALAZIONI (D.Lgs. 24 del 10/03/23 “Whistleblowing”)**

I dipendenti e i collaboratori della Az. Agr. F.Lli Buccelletti S.r.l. possono segnalare violazioni o condotte illecite di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo, che rientrano negli ambiti definiti dal D.Lgs. 24 del 10/03/23 “Whistleblowing”, quali: frode fiscale, riciclaggio di denaro o reati relativi agli appalti pubblici, alla sicurezza dei prodotti e dei trasporti, alla protezione dell’ambiente, alla salute pubblica e alla protezione dei consumatori e dei dati.

Possono essere utilizzati vari canali per effettuare la segnalazione a garanzia di riservatezza, di protezione ed a tutela del segnalante da ritorsioni.

Nel caso si desideri effettuare una segnalazione si deve far riferimento alla “Procedura per le Segnalazioni”, che definisce le corrette modalità e termini di inoltro della segnalazione; la procedura è disponibile a tutto il personale (in bacheca) e sul sito web.

#### **NOTE**

Per le segnalazioni relative alla SA 8000 (Responsabilità sociale – etica) e UNI Pdr 125 (Parità di genere), solo **qualora la segnalazione non fosse stata presa in carico dall’azienda**, è riconosciuta la possibilità di comunicarla in forma scritta direttamente all’Ente di Certificazione, al seguente indirizzo:

CISE – Centro per l’innovazione e lo sviluppo economico, Azienda speciale della Camera di Commercio della Romagna – Forlì-Cesena e Rimini, C.so della Repubblica 5 – 47121 Forlì, email: [info@lavoroetico.org](mailto:info@lavoroetico.org) , Tel. 0543 – 713311

**Qualora anche l’organismo di certificazione si dimostrasse carente** nella presa in carica della segnalazione, è riconosciuta la possibilità, di fare la segnalazione in forma scritta direttamente all’Ente di Accredimento, al seguente indirizzo:

SAAS – Social Accountability Accreditation Services 9 East 37th Street, 10th Floor, New York, NY 10016, United States of America Phone: +1 (212) 391 2106, mail: [saas@saasaccreditation.or](mailto:saas@saasaccreditation.or)