

2018

$N(A\Omega)^\Sigma$

[CODICE ETICO]



**$N (A\Omega)^\Sigma$**

*“Piante e animali si sono separati fra 350 e 700 milioni di anni fa in un periodo decisivo per la storia dell’evoluzione sul nostro pianeta. Le prime, grazie alla loro prodigiosa abilità foto-sintetica, non avranno bisogno di spostarsi alla ricerca di cibo essendo energeticamente autonome. I secondi, al contrario, obbligati per sopravvivere a predare altri organismi viventi, saranno costretti al movimento, in costante ricerca di quella stessa energia chimica che le piante hanno originariamente fissato dalla luce del sole.*

*Essere radicati al suolo, senza possibilità di spostarsi dal luogo in cui si è nati, ha delle conseguenze fondamentali. Le piante non sfuggono di fronte ad un predatore; non vanno alla ricerca di cibo; non si spostano verso ambienti più confortevoli. Le piante non hanno, insomma, la possibilità di adoperare la principale soluzione che gli animali utilizzano per risolvere qualunque difficoltà: il movimento. Ma se non si può scappare, come è possibile resistere ai predatori? Il trucco sta nel non avere nessun organo fondamentale singolo o doppio, distribuendo al contempo sull’intero corpo tutte quelle funzioni che gli animali concentrano in organi specializzati. Gli animali vedono con gli occhi, sentono con le orecchie, respirano con i polmoni, ragionano con il cervello ecc., le piante vedono, sentono, respirano e ragionano con tutto il corpo. Una differenza fondamentale: concentrazione contro distribuzione, le cui conseguenze per la vita di noi animali non sono immediatamente intuibili.*

*Ovviamente, a chiunque è evidente l’estrema fragilità del nostro corpo. Basta un banale malfunzionamento di uno qualsiasi dei nostri organi perché la sopravvivenza ne possa rimanere pregiudicata.*

*È una delle conseguenze della nostra organizzazione; non è l’unica e credo neanche la più importante. L’essere costruiti con un cervello che presiede alle funzioni dei vari organi specializzati, ha influenzato in pratica qualunque tipo di organizzazione o struttura l’uomo abbia mai ideato.*

*Replichiamo dappertutto questa organizzazione centralizzata e verticistica. Le nostre società sono costruite secondo lo stesso schema. Le nostre aziende, gli uffici, le scuole, gli eserciti, le associazioni, i partiti, tutto è organizzato secondo strutture piramidali. I nostri stessi strumenti, anche quelli più moderni come il computer, sono dei semplici analoghi sintetici di noi stessi; un processore, che mima le funzioni del nostro cervello, che governa delle schede (hardware) che imitano le funzioni dei nostri organi.*

*L’unico vantaggio di questo tipo di organizzazione è la velocità. Questa qualità sebbene garantisca la necessaria velocità di azione al corpo animale, fallisce tuttavia malamente nella pratica umana. Ogni organizzazione gerarchica, infatti, evolve una sua burocrazia, ossia un gruppo di persone la cui funzione è di trasformare in consuetudine il meccanismo di trasmissione dei comandi attraverso i diversi livelli della gerarchia. La trasmissione da un livello all’altro della catena gerarchica, oltre che essere inevitabilmente soggetta ad errori, richiede del tempo, eliminando così la velocità di azione, ossia l’unico vero vantaggio ascrivibile ad una organizzazione centralizzata.*

*Rimangono, invece, intatti tutti gli svantaggi: dalla fragilità dell’organizzazione, cui basta rimuovere un qualunque organo fondamentale perché crolli, alla distanza fra il centro che prende le decisioni e il luogo in cui le decisioni stesse hanno effetto.*

*Qualsiasi organizzazione centralizzata è inerentemente debole: Hernán Cortés e Francisco Pizarro, accompagnati da poche centinaia di uomini, cancellarono due civiltà millenarie, gli aztechi e gli inca, grazie alla banale cattura dei loro capi: Montezuma e Atahualpa. Gli apachi, molto meno progrediti di aztechi e inca, ma dotati di una struttura distribuita e senza alcun potere centralizzato resistettero per secoli agli invasori.*

*Le piante sono un modello molto più moderno.*

*Nello stesso tempo robuste ed adattabili, costruite secondo un modello cooperativo, distribuito e senza centri di comando, in grado di adeguarsi in tempi rapidissimi a continui cambiamenti e capaci di resistere a ripetuti eventi catastrofici senza perdere di funzionalità. Non è un caso se internet, il simbolo stesso del moderno, sia costruita come una rete radicale.*

*La rete ha finalmente reso possibile la possibilità di azione diretta delle persone. La passione politica, l’impegno civico e sociale, stanno di fatto trovando strumenti di lavoro distribuiti e maggiore efficacia grazie all’interconnessione delle persone. Ogni organizzazione che si occupi di istanze sociali e comunitarie e che*

*sia ancora oggi strutturata in maniera centralizzata e gerarchica, è irrimediabilmente percepita come inefficiente e destinata alla marginalità". (Prof S. Mancuso)*

IL contratto di rete, come strumento giuridico, consente ad ogni operatore di essere in rete, interconnesso ad altri operatori "in rete" come parte integrante di un unico ingranaggio e allo stesso di tempo di mantenere la propria autonomia societaria e gestionale.

Superare il nanismo aziendale senza però rinunciare alla storia delle singole imprese, resistere alla crisi senza spostare il proprio posizionamento sul mercato

Acquisire competenze a 360 gradi unendo esperienze, competenze e capacità per creare un network in grado di presentarsi sul mercato con un'offerta integrata molto più competitiva.

Questa esigenza ha portato alla realizzazione della rete che consentirà alle imprese di trovare integrazione mantenendo però autonomia funzionale e gestionale.

La rete Meridionale non deve essere solo un mero consorzio o un'associazione di produttori volta alla semplice massimizzazione dei profitti o alla conquista di un asset di mercato o aziendale.

La rete vuole promuovere e sperimentare forme di commercio ispirate al tema del fair trade (Commercio Equo e Solidale), inserito, a livello teorico, nel panorama dell'economia dello sviluppo e utilizzato, da noi a livello sperimentale, come parametro o indicatore nella scelta delle tecniche produttive, commerciali e di partecipazioni agli utili di rete.

Commerciare con preoccupazione per il benessere sociale, economico ed ambientale dei produttori agricoli, significa condizioni commerciali eque, salari equi e prezzi equi. Strutture commerciali, meccanismi, pratiche e atteggiamenti ingiusti saranno identificati ed evitati. Cooperare e non competere. Promuovere il commercio equo e la giustizia sociale nell'interesse del produttore e non massimizzare il profitto a spese del produttore.

Questo approccio alternativo al commercio convenzionale (nel corso degli anni è diventato soprattutto negli Stati Uniti un vero e proprio Brand ricercato dai consumatori) promuove giustizia sociale ed economica, sviluppo sostenibile, rispetto per le persone e per l'ambiente, attraverso il commercio, la crescita della consapevolezza dei consumatori, l'educazione, l'informazione e l'azione politica.

La rete è una relazione paritaria fra tutti i soggetti coinvolti nella catena di commercializzazione: dai produttori ai consumatori.

La sostenibilità, sostenibilità ambientale, si realizza con l'introduzione di norme e standard ambientali, per far sì che la produzione sia ecocompatibile e con un impatto ambientale il più lieve possibile. In particolare, i produttori vengono istruiti per utilizzare correttamente eventuali sostanze chimiche, per esempio sui prodotti agricoli, per smaltire in modo efficace e sicuro i rifiuti, per mantenere i terreni fertili e le risorse idriche pure. Non vengono utilizzati organismi geneticamente modificati, al contrario si incoraggia la reintroduzione di cultivar e varietà autoctone, l'agricoltura biologica, poiché è quella con impatto ambientale minore e che consente allo stesso tempo di impiegare un maggior livello di manodopera, ottenendo prodotti per i quali i consumatori sono sempre più disposti a pagare, contribuendo nel contempo allo sviluppo rurale sostenibile, alla protezione dell'ambiente e della fauna ed alla riqualificazione del territorio. Va inoltre ricordato che, una volta instaurata una relazione commerciale con i produttori, viene loro fornita costante consulenza ed assistenza, per trasmettere il know-how necessario per mantenere standard qualitativi alti e per incrementare le capacità produttive dei produttori

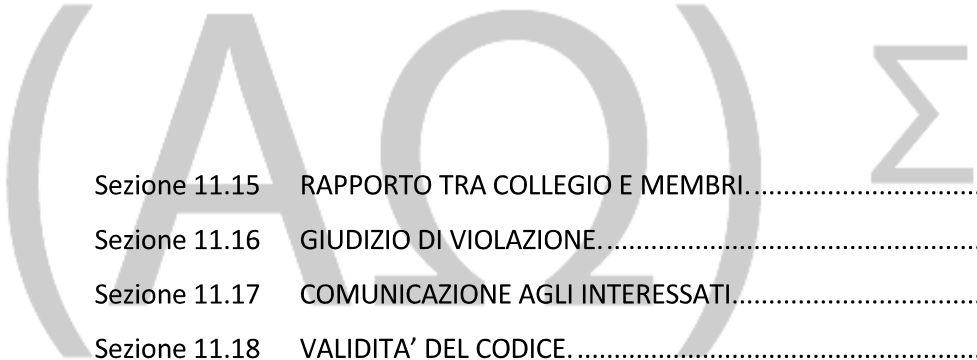
La rete si occupa delle relazioni con i produttori, della trasformazione presso terzi delle materie prime e della commercializzazione dei prodotti; inoltre, offre ai soci servizi di supporto organizzativo ed economico, nel loro allestimento e nella loro gestione (in particolare nel visual), di formazione di dipendenti e volontari (con l'istituzione e il supporto a varie figure di responsabilità), di sostegno alle iniziative di comunicazione locale.

## Sommario

|   |    |
|---|----|
| Sommario .....  | 4  |
| Articolo I. PREMESSA E PRINCIPI GENERALI.....   | 9  |
| Articolo II. DESTINATARI.....   | 10 |
| Articolo III. PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO . .....   | 11 |
| Sezione 3.01 ONESTÀ.....  | 11 |
| Sezione 3.02 CORETTEZZA. ....   | 11 |
| Sezione 3.03 DEMOCRAZIA.....  | 11 |
| Sezione 3.04 TRASPARENZA.....   | 11 |
| Sezione 3.05 RISERVATEZZA.....  | 11 |
| Sezione 3.06 RISPETTO.....  | 12 |
| Sezione 3.07 VALORE DELLE RISORSE UMANE. ....   | 12 |
| Sezione 3.08 CULTURA DEL RISCHIO.....   | 12 |
| Sezione 3.09 CORRETTEZZA IN CASO DI POTENZIALI CONFLITTI D’INTERESSE.....                                     | 12 |
| Sezione 3.10 INTEGRITÀ DELLA PERSONA. ....  | 13 |
| Sezione 3.11 DILIGENZA ED ACCURATEZZA NELL’ESECUZIONE DEI COMPITI E DEI CONTRATTI.....                        | 13 |
| Sezione 3.12 RISPETTO PER L’IDENTITÀ CULTURALE DEI PRODUTTORI. ....   | 13 |
| Sezione 3.13 ISTRUZIONE E ADVOCACY.....   | 13 |
| Sezione 3.14 INNOVAZIONE.....   | 13 |
| Sezione 3.15 REGALI, OMAGGI E BENEFICI.....   | 13 |
| Sezione 3.16 TUTELA DELLA PRIVACY.....  | 14 |
| Sezione 3.17 ANTIRICICLAGGIO. ....  | 14 |
| Articolo IV. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI ESTERNI.....  | 14 |
| Sezione 4.01 CLIENTI.....   | 14 |
| (a) Stile di comportamento dei dipendenti. ....   | 14 |
| (b) I contratti e le comunicazioni ai clienti.....  | 14 |
| (c) Coinvolgimento della clientela. ....  | 15 |
| Sezione 4.02 FORNITORI. ....  | 15 |
| Sezione 4.03 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E/O RELATIVI A RAPPORTI DI CARATTERE PUBBLICISTICO..... | 16 |
| (a) Principi generali.....  | 16 |
| (b) Doveri e divieti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. ....                                       | 16 |
| Sezione 4.04 RAPPORTI CON LE AUTORITÀ GARANTI.....  | 17 |
| Sezione 4.05 RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI.....   | 17 |
| Sezione 4.06 RAPPORTI CON GLI ORGANI DI INFORMAZIONE.....   | 17 |

|                |  |    |
|----------------|--|----|
| Sezione 4.07   | INIZIATIVE "NO PROFIT".  | 18 |
| Sezione 4.08   | CONCORRENZA.   | 18 |
| Articolo V.    | CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI INTERNI.  | 18 |
| Sezione 5.01   | MEMBRI.  | 18 |
| (a)            | Controllo da parte dei MEMBRI.   | 18 |
| (b)            | Gestione democratica.  | 19 |
| (c)            | Parità di condizioni.  | 19 |
| (d)            | Formazione dei consociati.   | 19 |
| Sezione 5.02   | GLI ORGANI DI RETE.  | 19 |
| Sezione 5.03   | IL PERSONALE.  | 19 |
| (a)            | Rispetto reciproco.  | 19 |
| (b)            | Condotta etica.  | 19 |
| (c)            | Selezione del personale.   | 19 |
| (d)            | Costituzione del rapporto di lavoro.   | 19 |
| (e)            | Gestione del personale.  | 20 |
| (f)            | Valorizzazione e formazione delle risorse.   | 20 |
| (g)            | Gestione del tempo di lavoro dei dipendenti.   | 20 |
| (h)            | Coinvolgimento dei dipendenti.   | 20 |
| (i)            | Integrità e tutela della persona Tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente. | 20 |
| (j)            | Molestie sul luogo di lavoro.  | 20 |
| (k)            | Fumo.  | 21 |
| (l)            | Doveri dei consociati.   | 21 |
| (m)            | Gestione delle informazioni.   | 21 |
| Sezione 5.04   | GESTIONE INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E DELL'OPERATIVITÀ SUI MERCATI.                     | 21 |
| Sezione 5.05   | CONFLITTO DI INTERESSI.  | 22 |
| Sezione 5.06   | UTILIZZO DEI BENI DELLA RETE.  | 22 |
| Articolo VI.   | TUTELA DEL DIRITTO D'AUTORE E DELLA PROPRIETÀ INDUSTRIALE.                             | 23 |
| Articolo VII.  | LE INFORMAZIONI E KNOW HOW.  | 23 |
| Sezione 7.01   | USO E TUTELA.  | 23 |
| Articolo VIII. | INSIDER TRADING/INTERNAL DEALING.  | 24 |
| Sezione 8.01   | DEFINIZIONI.   | 24 |
| Sezione 8.02   | PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.   | 24 |
| Articolo IX.   | SANZIONI.  | 24 |
| Sezione 9.01   | GRADUALITA' DELLE SANZIONI.  | 25 |

|  |    |
|--|----|
| Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni: .....   | 25 |
| a) la intenzionalità della condotta, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;.....  | 25 |
| b) le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Amministrazione o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti; .....  | 25 |
| c) l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal Membro o al concorso nella violazione di più persone;.....  | 25 |
| La recidiva nelle infrazioni, già sanzionate nel triennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito dei medesimi commi. ....  | 25 |
| Al Membro responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità..... | 25 |
| Sezione 9.02     SANZIONI MEMBRI .....   | 25 |
| Sezione 9.03     PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI.....  | 26 |
| Sezione 9.04     MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....  | 27 |
| Articolo X.     CONTROLLI.....   | 27 |
| Sezione 10.01   CORPORATE GOVERNANCE.....  | 27 |
| Sezione 10.02   CONTROLLO INTERNO.....   | 27 |
| Sezione 10.03   SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONE DEL CODICE.....   | 27 |
| Articolo XI.   ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO.....  | 28 |
| Sezione 11.01   COLLEGIO DEI PROBI VIRI PER LA DIFFUSIONE E ATTUAZIONE DEL CODICE.....   | 28 |
| Sezione 11.02   PROMOZIONE DELLO SPIRITO E DEI CONTENUTI DEL CODICE.....   | 28 |
| Sezione 11.03   PROCEDURE PER IL FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO DEI PROBI VIRI.....  | 28 |
| Sezione 11.04   PROCEDIMENTO D'UFFICIO.....  | 28 |
| Sezione 11.05   PROCEDURE SU SEGNALAZIONE DI TERZI.....  | 28 |
| Sezione 11.06   ISTRUTTORIA.....   | 28 |
| Sezione 11.07   TEMPI.....   | 28 |
| Sezione 11.08   INDAGINI.....  | 29 |
| Sezione 11.09   RISERVATEZZA.....  | 29 |
| Sezione 11.10   CONVOCAZIONE DEL COLLEGIO DEI PROBI VIRI.....  | 29 |
| Sezione 11.11   SEGRETARIO DEL COLLEGIO.....   | 29 |
| Sezione 11.12   DEPOSITO DI ATTI E VERBALI.....  | 29 |
| Sezione 11.13   VOTAZIONI.....   | 29 |
| Sezione 11.14   RAPPORTI TRA COLLEGIO DEI PROBI VIRI E CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....   | 29 |



|   |                                     |    |
|---|-------------------------------------|----|
| Sezione 11.15   | RAPPORTO TRA COLLEGIO E MEMBRI..... | 29 |
| Sezione 11.16   | GIUDIZIO DI VIOLAZIONE.....         | 30 |
| Sezione 11.17   | COMUNICAZIONE AGLI INTERESSATI..... | 30 |
| Sezione 11.18   | VALIDITA' DEL CODICE.....           | 30 |
| POLITICA di QUALITA' .....  |                                     | 30 |
| SICUREZZA ALIMENTARE .....  |                                     | 31 |
| POLITICA PER LA RINTRACCIABILITÀ NELLA FILIERA AGROALIMENTARE.....        |                                     | 32 |
| POLITICA AMBIENTALE .....   |                                     | 33 |
| POLITICA DI RETE PER LA GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO..... |                                     | 35 |
| DICHIARAZIONE DI POLITICA PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO .....      |                                     | 36 |



# Codice etico

AI SENSI DEL D.LGS 231/01

## Alcuni concetti preliminari.

Per non dare per scontato che ognuno sappia cos'è e come funziona un Codice etico di rete è bene richiamare alcuni concetti che definiscono e delimitano il ruolo e funzionamento del Codice:

- Il Codice etico è uno degli strumenti della responsabilità sociale delle imprese per la promozione di buone pratiche di comportamento. Il Codice deve servire a ridurre lo stato di indeterminazione che accompagna le decisioni.
- Il Codice non supplisce le leggi o le norme contrattuali, ma le integra. Non bastano quasi mai le leggi per stabilire il "comportamento giusto".
- I comportamenti delle persone che costituiscono l'organizzazione ne modellano e conformano l'immagine. Esiste dunque un diretto rapporto tra rispetto delle regole, autorevolezza, affidabilità e successo della rete.
- il Codice intende perseguire anche altri obiettivi, tra cui:
  - a. l'aumento della coesione: il Codice ha come scopo il miglioramento delle relazioni interne e la formazione di una immagine esterna unitaria e chiara;
  - b. la maggior efficienza: la motivazione dei partecipanti verso obiettivi positivi aumenta la capacità di produrre utilità;
  - c. una buona reputazione: una organizzazione con buone regole e che manifesta nei fatti i suoi valori produce sicurezza nei propri pubblici, che possono trasformarsi così da interlocutori a partner.
- Il Collegio dei Probi Viri, più che come un organo giudicante, deve essere inteso come un organismo che promuove e sviluppa i comportamenti positivi: proprio per questo si è prevista la necessità di una valutazione periodica sulla "condizione etica complessiva" dell'organizzazione.

## DEFINIZIONI.

**Codice Etico** Il presente Codice Etico adottato dalla RETE **N(AΩ)²**, con sottoscrizione del contratto di rete

**Collaboratori** Coloro che agiscono in nome e/o per conto della rete sulla base di apposito mandato, di altro vincolo contrattuale o procura e svolgono, direttamente o indirettamente, attività connesse o interessanti l'attività aziendale (es. consulenti, professionisti esterni). Decreto Il D. Lgs. n. 231/01, come successivamente modificato e integrato.

**Destinatari** Tutti i soggetti destinatari del Modello e, in particolare, Amministratori, Dipendenti, Sindaci, Collaboratori, consociati e Interlocutori.

**Dipendenti** Tutti i lavoratori subordinati della rete o delle società in rete (compresi i dirigenti), e assimilati (es. lavoro temporaneo) o comunque legati da un contratto di lavoro. Enti Società, Associazioni, Consorzi, ecc., rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01.