



E.R.I.C.A. soc. coop.

Iscritta all'Albo Nazionale delle Cooperative a Mutualità Prevalente al n. A115539

Via Santa Margherita 26 – 12051 Alba CN

Codice fiscale, partita IVA e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Cuneo 02511250041

tel. +39.0173.33.777

PEC giuridico.eric@pec.it

www.cooperica.it



Codice Etico

della E.R.I.C.A. soc. coop.

Sommario

1. INTRODUZIONE	3
1.1. PRESUPPOSTI E FINALITÀ	3
1.2. SCOPO	3
1.3. MODIFICHE	4
1.4. DIFFUSIONE.....	4
1.5. VIOLAZIONI E SANZIONI	4
1.6. RESPONSABILITÀ DELL'APPLICAZIONE DEL CODICE	4
1.7. SEGNALAZIONI.....	4
1.8. RIFERIMENTI	5
2. PRINCIPI FONDAMENTALI	5
2.1. VALORE DELLA REPUTAZIONE E DEI DOVERI FIDUCIARI	5
2.2. VALORE DELLA RECIPROCIÀ.....	5
2.3. IMPARZIALITÀ	5
2.4. TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE	6
2.5. ONESTÀ	6
2.6. CORRETTEZZA IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE.....	6
2.7. RISERVATEZZA.....	6
2.8. VALORE DELLE RISORSE UMANE.....	6
2.9. QUALITÀ DEI SERVIZI	6
2.10. CONCORRENZA LEALE	6
2.11. RESPONSABILITÀ VERSO LA COLLETTIVITÀ	7
3. CRITERI GENERALI DI CONDOTTA	7
3.1. TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI	7
3.2. OMAGGI E REGALI.....	7
3.3. COMUNICAZIONE ALL'ESTERNO	7
3.4. GESTIONE DEL PERSONALE	7
3.5. COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	7
3.6. VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DELLE RISORSE UMANE.....	8
3.7. VALUTAZIONE DEL PERSONALE	8
3.8. DIRITTI DEI LAVORATORI	8
3.9. SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO	8
3.10. TUTELA DELLA <i>PRIVACY</i>	8
3.11. TUTELA DELLA PERSONA.....	9
3.12. DOVERI DEI LAVORATORI	9
4. CRITERI DI CONDOTTA CON I CLIENTI	9

4.1. IMPARZIALITÀ	9
4.2. COMPORTAMENTO DEI LAVORATORI CON I CLIENTI	9
5. CRITERI DI CONDOTTA CON I FORNITORI	10
5.1. SCELTA DEL FORNITORE	10
5.2. INTEGRITÀ E INDIPENDENZA NEI RAPPORTI.....	10
5.3. COMPORTAMENTI ETICI NELLE FORNITURE.....	10
6. CRITERI DI CONDOTTA CON COLLETTIVITÀ E ISTITUZIONI	10
6.1. POLITICA SOCIALE.....	10
6.2. RAPPORTI CON PARTITI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ASSOCIAZIONI	10
6.3. RAPPORTI ISTITUZIONALI	10
7. LA POLITICA AMBIENTALE	10
8. ATTUAZIONE DEL CODICE E CONTROLLO DEL SUO RISPETTO	11
8.1. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	11
8.2. EFFETTIVITÀ DEL CODICE.....	11
8.3. SISTEMA DI CONTROLLO	11

1. Introduzione

1.1. Presupposti e finalità

1. La E.R.I.C.A. nacque nel 1996 a seguito dell'alluvione che due anni prima colpì il Sud Piemonte, con l'obiettivo di occuparsi di ambiente, sia con campagne di comunicazione che sia con il supporto tecnico a enti pubblici e privati.
2. I temi su cui lavora sono, tanto da un punto di vista tecnico quanto da un punto di vista educativo e comunicativo, la prevenzione e la gestione dei rifiuti, l'economia circolare, la prevenzione dei rischi, il ciclo delle acque, l'energia, l'agricoltura biologica, la mobilità sostenibile, il cambiamento climatico e, in generale, tutto ciò che attiene alla sostenibilità ambientale.
3. L'acronimo E.R.I.C.A. significa Educazione, Ricerca, Informazione, Comunicazione Ambientale.
4. Dal 2007 è in possesso della certificazione UNI-EN-ISO 9001; dal 2010 è in possesso della certificazione ambientale UNI-EN-ISO 14001.
5. La società è organizzata con un gruppo di Direzione di cui fanno parte il Consiglio di Amministrazione, formato da Roberto Cavallo (Amministratore Delegato), Luigi Bosio (Presidente), Emanuela Rosio (Vicepresidente e Direttore Generale), Pietro Francesco Reviglio e (Responsabile amministrativo), Umberto Gianolio (Responsabile giuridico). Il gruppo di Direzione si occupa della pianificazione strategica e del coordinamento delle attività del personale e dei collaboratori che sono comunicatori, grafici, tecnici, ingegneri, giornalisti, esperti di ambiente e di social media: professionalità diverse con un comune denominatore, la passione per la sostenibilità ambientale.
6. Il metodo di lavoro della E.R.I.C.A. soc. coop. è basato su alcuni elementi fondanti:
 - a) progettazione partecipata, per costruire progetti che abbiano un forte legame con il territorio e che rispondano ai problemi ambientali, grazie all'ascolto e alla concertazione;
 - b) comunicazione integrata, per comunicare con strumenti e modalità efficaci i progetti ambientali ai cittadini e ottenere la loro partecipazione attiva;
 - c) animazione territoriale, per incontrare i cittadini e i portatori di interesse e avviare un dialogo che consenta di massimizzare l'efficacia dei progetti ambientali.
7. I progetti della E.R.I.C.A. soc. coop. si contraddistinguono per le *partnership* attivate, che rappresentano un momento di formazione e di crescita lavorativa in quanto creano il confronto con altre realtà per trarre il meglio dalle collaborazioni instaurate.
8. Il Codice etico (di seguito "Codice") raccoglie i principi etici su cui è fondata la E.R.I.C.A. soc. coop. e ha il compito di guidarla nel suo operare quotidiano con lo specifico intento non solo di dare un orizzonte ma anche di accompagnarla ispirando ogni singola azione nei rapporti interni e, in genere, con tutti coloro che entrano in contatto con la stessa.
9. È forte, infatti, l'esigenza di codificare non solo principi e regole ma anche procedure di controllo che consentano di verificare l'effettività dell'impegno quotidiano, fatto di rispetto, responsabilità, trasparenza, lealtà, correttezza, legalità e fiducia.
10. Il Codice è uno strumento che andrà affinato *in continuum* e la cui applicazione effettiva dovrà essere oggetto di miglioramento costante.
11. Tutti sono invitati, a partire dal personale e dai collaboratori, a consultarlo e a richiamare l'attenzione dell'azienda, la quale dovrà essere pronta ad accogliere le richieste e le idee, nell'ambito di uno scambio già attuale che le dà valore e le consente di progredire, contribuendo a sostenere l'azione nell'eccellenza dei servizi forniti, nel pieno rispetto dei principi che fanno parte del patrimonio aziendale e di cui questo codice costituisce una espressione non ferma e statica ma dinamica e in divenire.

1.2. Scopo

1. Il Codice, le cui disposizioni sono vincolanti, esprime il profilo etico degli impegni e delle responsabilità nella conduzione dell'attività della E.R.I.C.A. soc. coop. assunti da tutti coloro che

operano nell'interesse della stessa, siano essi amministratori, dipendenti, dirigenti, quadri, collaboratori a vario titolo, consulenti, controparti e partner commerciali (di seguito "Destinatari").

1.3. Modifiche

1. Il Codice può essere modificato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

1.4. Diffusione

2. Il Codice deve essere portato a conoscenza di tutte le parti interessate nei modi più efficaci e rapidi.
3. La E.R.I.C.A. soc. coop. ha scelto come canale di comunicazione primario il sito web www.cooperica.it

1.5. Violazioni e sanzioni

1. La violazione dei principi fissati nel Codice è perseguita dalla E.R.I.C.A. soc. coop. attraverso adeguati provvedimenti disciplinari, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.
2. In particolare:
 - a) per i soggetti esterni, se il loro operato risulti in contrasto con i principi indicati nel Codice e sia tale da comportare il rischio di commissione di un reato, la E.R.I.C.A. soc. coop. può risolvere il contratto. Nei confronti dei terzi, qualora nello svolgimento delle proprie attività adottino comportamenti non in linea con i principi generali del Codice, E.R.I.C.A. soc. coop. è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione;
 - b) per gli Amministratori, gli amministratori osservano scrupolosamente i principi guida che regolano le risorse aziendali, assolvono gli impegni fondamentali da t nei confronti dei dipendenti e dei terzi e rispettano non solo le leggi e i regolamenti vigenti ma anche il Codice.
 - c) per i Dipendenti e i Soci Lavoratori, in caso di violazione dei principi espressi nel Codice, sono assunte le opportune iniziative in conformità con quanto previsto dal CCNL.

1.6. Responsabilità dell'applicazione del Codice

1. L'applicazione e la successiva vigilanza dell'attuazione del Codice è compito degli Amministratori e in particolare del Presidente del Consiglio di Amministrazione, nella persona attualmente del sig. Luigi Bosio, il quale si occupa altresì della predisposizione ed attuazione di appositi piani di comunicazione interna e di formazione per la divulgazione e la conoscenza del Codice.

1.7. Segnalazioni

1. Eventuali inosservanze delle norme previste dal Codice devono essere segnalate senza indugio al Consiglio di Amministrazione.
2. Con riferimento alla notizia di avvenuta o tentata violazione delle norme contenute nel Codice, è cura della E.R.I.C.A. soc. coop. garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato la violazione dei contenuti del Codice. A questo proposito, in ottemperanza della normativa di riferimento ed al fine di favorire la diffusione di una cultura

della legalità e di incoraggiare la segnalazione degli illeciti, E.R.I.C.A. assicura la riservatezza dei dati personali del segnalante e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione e ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento.

1.8. Riferimenti

1. Il soggetto segnalante (interno o esterno) provvede a effettuare la segnalazione alla E.R.I.C.A. soc. coop. attraverso l'indirizzo e-mail dedicato codiceetico@cooperica.it oppure, in caso di indisponibilità o malfunzionamento del suddetto indirizzo e-mail, per posta destinata al Consiglio di Amministrazione presso la sede legale della E.R.I.C.A. soc. coop. soc. coop.
2. In ogni caso, il soggetto segnalante, in ossequio alla politica della porta aperta cui la E.R.I.C.A. soc. coop. si ispira, può rivolgersi in qualsiasi momento al proprio Responsabile, agli Amministratori o altra persona appropriata, per comunicare e sottoporre segnalazioni od anche semplicemente questioni etiche.

2. Principi fondamentali

1. La E.R.I.C.A. soc. coop. ha adottato il Codice con cui esprime gli impegni e le responsabilità etiche cui sono tenuti a uniformarsi, nella conduzione della propria attività, tutti coloro che operano con essa, amministratori, dirigenti, dipendenti o terzi interessati.
2. La E.R.I.C.A. soc. coop. opera per la tutela della salute e dell'ambiente anche attraverso il progetto di massima riduzione dei propri rifiuti denominato "ERICA rifiuti zero".

2.1. Valore della reputazione e dei doveri fiduciari

1. La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale per la E.R.I.C.A. soc. coop. All'esterno essa favorisce l'approvazione sociale, l'attrazione delle migliori risorse umane, la soddisfazione dei clienti, la serenità dei fornitori e l'affidabilità verso i terzi in genere. All'interno, essa consente di prendere ed attuare le decisioni senza frizioni e di organizzare con completezza il lavoro.

2.2. Valore della reciprocità

1. Il Codice è improntato a un ideale di cooperazione orientato alla tutela del reciproco rispetto e vantaggio delle parti coinvolte e a prevenire la violazione delle norme di comportamento in E.R.I.C.A. soc. coop. Si richiede perciò a tutti coloro che operano internamente e esternamente con la E.R.I.C.A. soc. coop. di agire secondo principi e regole ispirate a un analogo ideale di condotta etica e nel pieno rispetto della normativa vigente.

2.3. Imparzialità

1. Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con tutti i soggetti pubblici o privati, italiani e stranieri, quali individui, gruppi, aziende, enti e istituzioni, che abbiano a qualsiasi titolo contatti con la E.R.I.C.A. soc. coop. o abbiano comunque un interesse nelle attività che la stessa realizza (di seguito "stakeholder"), si agisce con **imparzialità** evitando qualsiasi forma di discriminazione per età, sesso, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose.

2.4. Trasparenza e completezza dell'informazione

1. I collaboratori sono tenuti a dare informazioni **complete, trasparenti, comprensibili e accurate**, che consentano all'insieme degli *stakeholder* di addivenire, nello sviluppo dei rapporti con la stessa, a decisioni autonome e consapevoli.
2. In particolare, nella formulazione di qualunque forma di accordo, si ha cura di specificare in modo chiaro e comprensibile i comportamenti da tenere nello svolgimento dell'instaurando rapporto.

2.5. Onestà

1. Nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, i collaboratori sono tenuti a rispettare con diligenza la normativa vigente, il Codice e i regolamenti interni.
2. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della E.R.I.C.A. soc. coop. può giustificare un operato non conforme a **onestà**.

2.6. Correttezza in caso di conflitto di interesse

1. Nella conduzione di qualsiasi attività devono essere evitate situazioni nelle quali i soggetti coinvolti siano, o possano anche solo apparire, in **conflitto di interesse**.

2.7. Riservatezza

1. La E.R.I.C.A. soc. coop. 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 della E.R.I.C.A. soc. coop. sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

2.8. Valore delle risorse umane

1. Le **risorse umane** della E.R.I.C.A. soc. coop. costituiscono un indispensabile fattore di conseguimento degli obiettivi strategici. Per questo motivo, la E.R.I.C.A. soc. coop. tutela e promuove il loro **valore** per massimizzarne il grado di soddisfazione e accrescerne il patrimonio di competenze. Pertanto, nella gestione delle relazioni gerarchiche, la E.R.I.C.A. soc. coop. richiede che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa essere ritenuto lesivo della dignità e dell'autonomia del collaboratore.

2.9. Qualità dei servizi

1. La E.R.I.C.A. soc. coop. orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela del proprio cliente oltretché all'apprezzamento della collettività in cui opera. Per questo motivo la E.R.I.C.A. soc. coop. sviluppa le proprie attività secondo **elevati standard di qualità**.

2.10. Concorrenza leale

1. La E.R.I.C.A. soc. coop. intende tutelare il valore della **concorrenza leale** astenendosi da comportamenti collusivi e predatori.

2.11. Responsabilità verso la collettività

1. La E.R.I.C.A. soc. coop. è consapevole dell'influenza che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera. Essa agisce, quindi, nella piena consapevolezza della propria **responsabilità** verso la **collettività**.

3. Criteri generali di condotta

3.1. Trattamento delle informazioni

1. Le **informazioni** degli *stakeholder* sono **trattate** nel pieno rispetto della riservatezza e della *privacy* degli interessati.

3.2. Omaggi e regali

1. Non sono ammessi **omaggi, regali e promesse** di **benefici futuri** eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia e comunque rivolta a acquisire trattamenti di favore nella conduzione delle attività della E.R.I.C.A. soc. coop. Ciò è particolarmente raccomandato nei rapporti con funzionari pubblici italiani e esteri, loro parenti e affini. Le uniche forme di cortesia ammesse devono essere di modico valore per un importo massimo non superiore a € 150,00 e essere finalizzate a promuovere l'immagine. Le stesse regole sono applicabili a omaggi e regalie ricevute da dipendenti o amministratori.

3.3. Comunicazione all'esterno

1. La **comunicazione** verso i propri *stakeholder* è improntata al rispetto del diritto all'informazione. In nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi. Ogni attività di comunicazione rispetta le regole della condotta professionale e è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività.

3.4. Gestione del personale

1. Nella **gestione** del **personale**, la valutazione delle candidature è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati alle esigenze della E.R.I.C.A. soc. coop., nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste ai candidati sono strettamente collegate alla verifica del profilo professionale e psicoattitudinale del singolo, nel pieno rispetto della sfera privata e delle opinioni dello stesso. Nelle fasi di selezione e assunzione, i settori preposti, nei limiti delle informazioni disponibili, adottano opportune misure per evitare qualunque favoritismo, nepotismo o clientelismo.
2. E.R.I.C.A. soc. coop. offre al personale la possibilità di attività di *wellness*, come yoga o ginnastica con spazi dedicati (interni e esterni).
3. Il personale con le più alte responsabilità direttive non percepisce compensi che complessivamente siano superiori di oltre il doppio rispetto a quelli erogati al personale che, per ruoli e mansioni, è inquadrato al livello più basso. La E.R.I.C.A. soc. coop. si impegna a non superare il quintuplo di tale rapporto.

3.5. Costituzione del rapporto di lavoro

1. Il **rapporto** di **lavoro** è **costituito** nel rispetto della normativa vigente e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Nel momento della costituzione del rapporto di lavoro,

ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a alle caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere, agli elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro, alle norme e procedure da adottare al fine di evitare comportamenti contrari a norme di legge. Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su una sua effettiva comprensione.

3.6. Valorizzazione e formazione delle risorse umane

1. La E.R.I.C.A. soc. coop. utilizza e **valorizza** pienamente tutte le professionalità presenti nell'azienda favorendo lo sviluppo e la crescita dei propri dipendenti. La selezione e la formazione del personale, come anche gli avanzamenti di carriera e gli incentivi si basano su elementi oggettivi e prescindono da indagini su convinzioni personali, iscrizioni sindacali o politiche, religione, sesso, orientamento sessuale, origine, nazionalità, stato di salute. La E.R.I.C.A. soc. coop. mette a disposizione di tutti adeguate informazione e formazione con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e accrescere il valore professionale del personale.

3.7. Valutazione del personale

1. La E.R.I.C.A. soc. coop. evita qualsiasi forma di discriminazione e nell'ambito dei processi di gestione e organizzazione del personale le decisioni sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai dipendenti. La **valutazione** è determinata col coinvolgimento dei responsabili di riferimento e, per quanto possibile, di tutti i soggetti che sono entrati in relazione con il soggetto valutato. Anche in sede di valutazione, si evitano favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo.

3.8. Diritti dei lavoratori

1. I **diritti** dei **lavoratori** sono sempre tutelati.

3.9. Sicurezza e salute sul lavoro

1. La E.R.I.C.A. soc. coop. si impegna a diffondere e consolidare una cultura della **sicurezza** e **salute** sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti. A tal fine, conduce:
 - a) una continua analisi del rischio e delle criticità e delle risorse da proteggere;
 - b) un continuo miglioramento dell'attività di prevenzione;
 - c) tempestivi approntamenti e aggiornamenti delle misure e dei mezzi necessari;
 - d) il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
 - e) interventi formativi e di comunicazione.

3.10. Tutela della privacy

1. La **privacy** di dipendenti, clienti, fornitori e consulenti, è tutelata adottando secondo la normativa vigente. È esclusa qualsiasi indagine su idee, preferenze, gusti personali e, in generale, vita privata di chiunque. Vigè il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare o diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

3.11. Tutela della persona

1. La E.R.I.C.A. soc. coop. si impegna a **tutelare** l'integrità morale dei dipendenti garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della **persona**. Per questo motivo, la E.R.I.C.A. soc. coop. salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. Chiunque ritenga di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, può segnalare l'accaduto alla Direzione della E.R.I.C.A. soc. coop. e comunicarlo al Consiglio di Amministrazione.

3.12. Doveri dei lavoratori

1. Il lavoratore deve agire lealmente, adempiere le obbligazioni assunte con il contratto di lavoro e rispettare il Codice, assicurare elevati *standard* alle prestazioni rese. Deve evitare di danneggiare i beni della E.R.I.C.A. soc. coop., la sua gestione, il suo rapporto con gli *stakeholder* e la sua immagine.
2. Ogni lavoratore è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni della E.R.I.C.A. soc. coop., attraverso comportamenti responsabili e in linea con gli obiettivi e le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. La E.R.I.C.A. soc. coop. si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni.
3. Ogni lavoratore è tenuto a evitare i conflitti di interessi e a astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, il collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale ne valuta caso per caso l'effettiva presenza.
4. Ogni lavoratore deve conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche della E.R.I.C.A. soc. coop. in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. È tenuto a elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo e esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati.

4. Criteri di condotta con i clienti

4.1. Imparzialità

1. La E.R.I.C.A. soc. coop. si impegna a non discriminare i propri clienti.
2. La E.R.I.C.A. soc. coop. considera la propria clientela come elemento fondamentale del proprio successo e garantisce la qualità delle proprie prestazioni, ispirando la sua azione a principi di economicità, efficacia, tempestività e correttezza.

4.2. Comportamento dei lavoratori con i clienti

1. Lo stile di comportamento della E.R.I.C.A. soc. coop. è improntato alla disponibilità, al rispetto delle leggi e dei regolamenti e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

5. Criteri di condotta con i fornitori

5.1. Scelta del fornitore

1. I processi di acquisto sono improntati alla ricerca di elevati *standard* prestazionali, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità. Pertanto, ai collaboratori addetti a tali processi è richiesto di non precludere a alcuno che sia in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti e di adottare, nella scelta della rosa dei candidati, criteri oggettivi e documentabili. Per la E.R.I.C.A. soc. coop. sono requisiti di riferimento la disponibilità opportunamente documentata di mezzi, di strutture organizzative, di capacità e risorse progettuali, di *know-how*.
2. Ai fini della scelta del fornitore, sono acquisiti almeno tre preventivi.

5.2. Integrità e indipendenza nei rapporti

1. La stipula di qualunque accordo deve sempre basarsi su scelte chiare evitando di ingenerare forme di dipendenza reciproca. La E.R.I.C.A. soc. coop. effettua procedure d'acquisto idonee a contemperare l'esigenza di conseguire il massimo vantaggio complessivo con quella di porre tutti i fornitori in condizioni di pari opportunità.

5.3. Comportamenti etici nelle forniture

1. La E.R.I.C.A. soc. coop. tiene con i propri fornitori rapporti trasparenti e rispettosi della libera concorrenza.

6. Criteri di condotta con collettività e istituzioni

6.1. Politica sociale

1. La E.R.I.C.A. soc. coop. persegue gli obiettivi di sviluppo della collettività e in cui opera. Ciò trova fondamento nella consapevolezza che la soddisfazione della collettività rappresenta un elemento di crescita per tutti.

6.2. Rapporti con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni

1. La E.R.I.C.A. soc. coop. può sostenere i partiti politici, i loro rappresentanti e i loro candidati il cui impegno è indirizzato alla salvaguardia della salute e dell'ambiente.

6.3. Rapporti istituzionali

1. Ogni rapporto con le istituzioni pubbliche locali, nazionali e internazionali è orientato a criteri di trasparenza e correttezza, evitando atteggiamenti di natura collusiva. Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal Consiglio di Amministrazione della E.R.I.C.A. soc. coop.

7. La politica ambientale

1. La E.R.I.C.A. soc. coop. non solo ritiene doveroso migliorare le prestazioni ambientali delle proprie attività ma è, altresì, impegnata in programmi di sostenibilità di ogni segmento della produzione.

2. In materia di protezione ambientale e di inquinamento, la E.R.I.C.A. soc. coop. si impegna a:
 - a) evitare i rischi di inquinamento
 - b) evitare i rischi di danneggiamento ambientale;
 - c) valutare i rischi che non possono essere evitati;
 - d) prevenire i rischi alla fonte;
 - e) adeguare processi, impianti e procedure aziendali, in particolare per quanto concerne la concezione degli ambienti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro per ridurre gli effetti di questi sull'ambiente;
 - f) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
 - g) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso per l'ambiente;
 - h) programmare la prevenzione dei rischi ambientali;
 - i) dare la priorità alle misure di prevenzione alla fonte rispetto alle misure di riparazione del danno;
 - j) impartire adeguata istruzione ai lavoratori.
3. La certificazione di qualità ottenuta per il sistema di gestione ambientale sostiene la convinzione della E.R.I.C.A. soc. coop. che una giusta politica ambientale può rappresentare un vantaggio competitivo in un mercato sempre più ampio e esigente.

8. Attuazione del codice e controllo del suo rispetto

8.1. Comunicazione e formazione

1. Il Codice è portato a conoscenza degli *stakeholder* interni e esterni mediante apposite attività di comunicazione.
2. Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice a tutti i collaboratori, la E.R.I.C.A. soc. coop. organizza incontri di divulgazione per favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche in esso statuite.
3. Tali iniziative includono anche contenuti formativi e sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori. Inoltre, per i neoassunti, è previsto un apposito programma formativo iniziale.

8.2. Effettività del Codice

1. La E.R.I.C.A. soc. coop. richiede a tutti i collaboratori la costante osservanza delle regole del Codice.

8.3. Sistema di controllo

1. La verifica dell'applicazione delle norme del Codice avviene attraverso:
 - a) la società di consulenza per l'audit interno sul sistema di gestione della qualità ambientale;
 - b) il responsabile esterno del servizio di prevenzione e protezione tramite attività di ispezione dei locali; l'ente di certificazione TÜV, con attività di audit di terza parte sul sistema di gestione della qualità aziendale e ambientale;
 - c) il revisore legale in occasione delle revisioni periodiche;
 - d) la Confcooperative attraverso la revisione biennale prevista dal D.lgs. 02 agosto 2002, n. 220;
 - e) il controllo della Direzione e del Consiglio di Amministrazione;
 - f) un *audit* annuale effettuato da un professionista.