Redatto ai sensi del

DECRETO LEGISLATIVO n.39/2021 e ss.mm.ii.

Questo documento è di proprietà della

Naturalmente Rattenuti s.r.l.

Ogni divulgazione e riproduzione o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata dalla società medesima.

Sommario

Articolo 1 - Premessa 3
Articolo 2 - Enunciazione preliminare 3
Articolo 3 - I destinatari 3
Articolo 4 - Finalità 3
Articolo 5 - Principi Fondamentali 4
Articolo 6 - Impegno all'inclusività 5
Articolo 7 - Divieto di abuso psicologico 5
Articolo 8 - Divieto di abuso fisico 5
Articolo 9 - Divieto di molestia sessuale 5
Articolo 10 - Divieto di abuso sessuale 5
Articolo 11 - Divieto di negligenza e di incuria 6
Articolo 12 - Divieto di abuso di matrice etnica e/o religiosa 6
Articolo 13 - Divieto di bullismo e cyberbullismo 6
Articolo 14 - Divieto di comportamenti discriminatori 6
Articolo 15 - Obblighi particolari 6
Articolo 16 - Regole aggiuntive sul linguaggio 8
Articolo 17 - Regole aggiuntive per le pubblicazioni cartacee o web 8
Articolo 18 - Segnalazioni 8
Articolo 19 - Gestione delle Segnalazioni 8
Articolo 20 - Sistema sanzionatorio 9
Articolo 21 - Sanzioni irrogabili dalla Autorità Giudiziaria 9
Articolo 22 - Sanzioni irrogabili dalla Rattenutis.r.l. verso i propri dipendenti 9
Articolo 23 - Sanzioni irrogabili dalla Rattenutis.r.l. verso le parti legate da un contratto 9
Articolo 24 - Efficacia e Divulgazione del Codice di Condotta 9

Articolo 1 - Premessa

La Naturalmente Rattenuti s.r.l. è una società agricola professionale, che ha implementato ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs 231/2001 un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo al fine di prevenire ed evitare la commissione di illeciti determinando, i principi etici cui la stessa azienda si attiene da ritenersi in questa sede espressamente richiamate.
Il presente documento è pertanto parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001 e del codice etico.

Articolo 2 - Enunciazione preliminare

La Naturalmente Rattenuti s.r.l. riconosce la solidarietà quale strumento sociale, educativo e culturale e aderisce ai principi del "Fair Play[1]", promuovendo e garantendo un ambiente ispirato ai concetti di lealtà, correttezza, e rispetto per gli altri.
La Naturalmente Rattenuti s.r.l. ripudia ogni forma di abuso, discriminazione e di violenza, la corruzione, il consumo di alcol o sostanze stupefacenti e qualsiasi comportamento possa arrecare danno alle persone.

Articolo 3 - I destinatari

Il presente Codice di Condotta si applica ai seguenti soggetti:
a) alla Naturalmente Rattenuti s.r.l.;
b) ai soci della Naturalmente Rattenuti s.r.l.;
c) ai clienti della Naturalmente Rattenuti s.r.l.;
d) ai dipendenti, e collaboratori della Naturalmente Rattenuti s.r.l.;
e) a chiunque, a qualsiasi titolo, operi in nome e per conto della Naturalmente Rattenuti s.r.l.;
h) a chiunque, a qualsiasi titolo, frequenti la Naturalmente Rattenuti s.r.l.
Ogni destinatario è tenuto, singolarmente e collettivamente, a adempiere agli obblighi, ai doveri del presente Codice di Condotta e a perseguire proattivamente gli obiettivi e le enunciazioni di principio ivi contenute.

Articolo 4 - Finalità

Il presente Codice di Condotta persegue i seguenti obiettivi:
a) la promozione e la tutela dei diritti fondamentali dei dipendenti e collaboratori e degli utenti/clienti;
b) la creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti e la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
c) la rimozione degli ostacoli che impediscano l'espressione delle potenzialità dell'individuo o la realizzazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo;

[1] Intendendo un comportamento rispettoso delle regole, che garantisca le stesse opportunità ai diversi contendenti nelle politiche e nei rapporti umani e sociali con la consapevolezza di accettare i propri limiti e nella convinzione che i risultati ottenuti siano correlati all'impegno profuso migliorando così le performance aziendali.

d) la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e delle specificità di ogni disciplina;
e) la consapevolezza dei dirigenti, soci, dipendenti, collaboratori in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
f) l'individuazione e l'attuazione da parte dei Destinatari di adeguate misure, procedure e politiche di tutela (safeguarding), che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di minori;
g) la prevenzione e la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
h) l'informazione in favore di tutti, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
i) la partecipazione dei Destinatari alle iniziative nell'ambito delle politiche di tutela (safeguarding) adottate;
l) il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività istituzionale dell'Ente nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di tutela (safeguarding).
Il perseguimento degli obiettivi sopra elencati costituisce un obbligo per tutti i Destinatari, singolarmente e collettivamente.

Articolo 5 - Principi Fondamentali
La Naturalmente Rattenuti s.r.l. ed i destinatari (di cui all'art.3) si impegnano a:
a) operare nel pieno rispetto dell'ordinamento giuridico e a uniformare le proprie azioni e comportamenti ai principi di lealtà, onestà, correttezza e trasparenza in ogni aspetto riferibile alla propria attività;
b) diffondere una sana cultura della tolleranza, dell'inclusione sociale, educativa, artistica e culturale a favore delle fasce deboli, contribuire all'eliminazione di barriere sociali, di pregiudizi e discriminazioni promuovendo e garantendo un ambiente che premi sia il fair play che il successo e l'integrazione sociale;
c) perseguire lo sviluppo della persona e la sua effettiva partecipazione alla società civile;
d) perseguire l'inclusione e la valorizzazione delle diversità.
È vietata ed anzi è proattivamente osteggiata, ogni forma di abuso, violenza e discriminazione e in particolare:
a) l'abuso psicologico;
b) l'abuso fisico;
c) la molestia sessuale;
d) l'abuso sessuale;
e) la negligenza;
f) l'incuria;
g) l'abuso di matrice religiosa o etnica;
h) il bullismo ed il cyberbullismo;
i) i comportamenti discriminatori.

Articolo 6 - Impegno all'inclusività

La Naturalmente Rattenuti s.r.l. garantisce a tutti i propri dipendenti, collaboratori, utenti/clienti pari diritti e opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettiva, relazionale.

L'Azienda si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altri soggetti giuridici operanti sul territorio, a garantire il diritto all'integrazione sociale di soggetti con disabilità fisica o intellettivo-relazionale ed a garantire eguali diritti anche ai soggetti svantaggiati dal punto di vista culturale, economico o familiare, favorendo la partecipazione dei suddetti alle attività dell'Ente anche mediante accordi, convenzioni e collaborazioni.

Articolo 7 - Divieto di abuso psicologico

È vietato qualsiasi abuso psicologico, inteso come qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del soggetto passivo, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali.

Articolo 8 - Divieto di abuso fisico

È vietato qualsiasi abuso fisico, inteso come qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi il destinatario.

In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti.

Articolo 9 - Divieto di molestia sessuale

È vietata qualsiasi molestia sessuale, intesa come qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo.

Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante.

Articolo 10 - Divieto di abuso sessuale

È vietato qualsiasi abuso sessuale, inteso come qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso e costretto, manipolato, non dato o negato.

Può consistere anche nel costringere un soggetto a realizzare condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il soggetto in condizioni e contesti non appropriati.

Articolo 11 - Divieto di negligenza e di incuria

È vietata qualsiasi forma di negligenza, intesa come qualsiasi mancato intervento di un dirigente, di dipendente, di un collaboratore anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, comportamento, condotta, o atto, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno.

Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del soggetto passivo.

È vietata qualsiasi incuria, intesa come qualsiasi mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, ed emotivo.

Articolo 12 - Divieto di abuso di matrice etnica e/o religiosa

È vietato qualsiasi abuso di matrice etnica e/o religiosa, inteso come qualsiasi impedimento, condizionamento o limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume e/o all'ordine pubblico.

Articolo 13 - Divieto di bullismo e cyberbullismo

È vietata qualsiasi forma bullismo e cyberbullismo, intesi come qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più soggetti con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sullo stesso.

Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un soggetto che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alle performance, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima (elenco da ritenersi indicativo ma non esaustivo).

Articolo 14 - Divieto di comportamenti discriminatori

È vietato qualsiasi comportamento discriminatorio, inteso come qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, religione, convinzioni personali, disabilità, età o

Articolo 15 - Obblighi particolari

<u>È obbligo fondamentale di tutti</u>:

a) comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'attività dell'Ente e tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti di tutti, soci, dipendenti, collaboratori, clienti;
b) agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
c) evitare ogni contatto fisico non necessario, avendo cura di evitare contatti che possano comportare fraintendimenti da punto di vista sessuale;
d) astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti di tutti i soggetti con i quali si hanno rapporti nell'ambito lavorativo;
e) astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
f) promuovere un rapporto tra altri soci, dipendenti, collaboratori e clienti improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
g) garantire la sicurezza e la salute degli altri soci, dipendenti, collaboratori e clienti, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
h) impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali;
i) astenersi dal creare situazioni di intimità con altri soci, dipendenti, collaboratori;
j) astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ove nominato o al legale rappresentante e/o all'ODV;
l) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
m) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
n) collaborare con gli altri soci, dipendenti, collaboratori nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
o) attuare, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati;
p) astenersi da comunicazioni di qualunque natura e contatti di natura intima sfruttando l'ambito lavorativo;
q) interrompere senza indugio ogni contatto qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ove nominato, ovvero al legale rappresentante o all'ODV;
r) impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione dei disturbi emotivi e/o alimentari;
s) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi dei soggetti con i quali si hanno rapporti;
t) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
u) sostenere i valori dell'inclusione sociale, dell'assistenza, altresì educando al ripudio di alcol o sostanze o metodi vietati per alterare le proprie condizioni fisiche e psichiche;

v) conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di tutela (safeguarding), sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione negli ambiti in cui opera l'Ente;

Articolo 16 - Regole aggiuntive sul linguaggio

Ogni Destinatario deve avere particolare cura che la conversazione sia corretta, educata nel linguaggio e adeguata nei contenuti.

Articolo 17 - Regole aggiuntive per le pubblicazioni cartacee o web

L'azienda fermo restando il preventivo consenso scritto raccolto, può pubblicare sui propri canali di comunicazione (brochure cartacee, sito web, social network e altro) fotografie o video ritraenti altri soci, dipendenti, collaboratori prodotti durante le attività dell'Ente.
Non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo.

Articolo 18 - Segnalazioni

Ogni abuso, violenza e discriminazione, anche potenziali, ogni violazione del presente Codice di Condotta e ogni commissione di comportamento che possa costituire reato devono essere segnalati al Responsabile contro gli Abusi, Violenze e Discriminazioni (ove nominato) indicato nella apposita sezione del sito dell'Azienda, ovvero al legale rappresentante o all'ODV scegliendo uno dei canali di segnalazione indicati nella procedura di segnalazione anch'essa pubblicata sul sito web.
Il Responsabile contro gli Abusi, Violenze e Discriminazioni (ove nominato) ovvero il legale rappresentante e/o l'ODV gestirà la segnalazione secondo quanto previsto dal protocollo della Naturalmente Rattenuti s.r.l.

Articolo 19 - Gestione delle Segnalazioni

Le segnalazioni di violazione del presente Codice di Condotta da parte di chiunque saranno valutate dal Responsabile contro gli Abusi, Violenze e Discriminazioni (ove nominato) ovvero al legale rappresentante e/o all'ODV e dagli organi di controllo dell'Ente e gestite secondo l'apposita procedura adottata.
Il Responsabile contro gli Abusi, Violenze e Discriminazioni (ove nominato), ovvero il legale rappresentante e/o l'ODV riscontrata la fondatezza o comunque l'attendibilità delle segnalazioni a seguito di un'istruttoria interna, è tenuto a informare, a seconda dei casi: **a)** la Procura della Repubblica o ai soggetti abilitati a ricevere denunce, querele, esposti, nei casi di fattispecie di reato; **b)** il legale rappresentante dell'Ente; **c)** l'Organismo di Vigilanza.
Ogni abuso in tema di segnalazioni e in particolare l'invio di segnalazioni false nella consapevolezza della loro falsità potrà comportare responsabilità civili, disciplinari e penali a carico del segnalante.

Articolo 20 - Sistema sanzionatorio

Le violazioni potranno essere oggetto di procedimento presso gli organi competenti e potranno comportare, a seconda dei casi: **a)** sanzioni penali irrogabili dall'Autorità Giudiziaria; **b)** sanzioni disciplinari giuslavoristiche nei confronti dei lavoratori dipendenti, irrogabili dall'organo preposto dall'Ente, secondo quanto stabilito da legge, contratti collettivi e dal Codice Etico di cui al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo; **c)** sanzioni nei confronti di collaboratori e altre parti legate all'Ente da un rapporto contrattuale, irrogabili dall'organo preposto della Naturalmente Rattenuti s.r.l. secondo quanto stabilito dalla legge, dal contratto e dal Codice Etico di cui al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

Articolo 21 - Sanzioni irrogabili dalla Autorità Giudiziaria

Le sanzioni irrogabili dalla Autorità Giudiziaria sono quelle previste dalla Legge.

Articolo 22 - Sanzioni irrogabili verso i propri dipendenti

Le sanzioni irrogabili dalla Naturalmente Rattenuti s.r.l., nell'ambito dei principi e regole enunciate nel presente documento verso i propri dipendenti, sono:

a) biasimo inflitto verbalmente;

b) biasimo inflitto per iscritto;

c) sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;

d) risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo con preavviso;

e) risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa;

f) tutte le altre sanzioni previste dalla Legge, dai contratti collettivi e dal Codice Etico di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Articolo 23 - Sanzioni irrogabili verso le parti legate da un contratto

Le sanzioni irrogabili dalla Naturalmente Rattenuti s.r.l. verso le parti legate da un rapporto contrattuale sono quelle previste dalla legge e dal contratto.

La commissione di reati, abusi, violenze o discriminazioni costituisce comportamento grave idoneo a far invocare la risoluzione contrattuale.

Articolo 24 - Efficacia e Divulgazione del Codice di Condotta

Il presente Codice dopo l'approvazione è immediatamente efficace.

Qualunque rapporto interno ed esterno alla Naturalmente Rattenuti s.r.l. comporta l'accettazione incondizionata del presente Codice.

Esso deve essere:

a) pubblicato in apposita sezione del sito web dell'Ente ; **b)** affisso sulla bacheca dell'Ente; **c)** comunicato ai soci, dipendenti e collaboratori via e-mail.

Misilmeri li

Il presente documento è stato approvato, giusta delibera del

Il legale rappresentante