



# Codice Etico

---

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione*



## INDUSTRIA DOLCIARIA QUARANTA srl

---

Via Leonardo da Vinci 247  
24043 Caravaggio (BG)  
Tel. +39 0363 53897  
[www.quaranta.it](http://www.quaranta.it)  
Partita IVA 03208690168

## SOMMARIO

<b><u>1</u></b>	<b><u>PREMESSA E OBIETTIVI</u></b>	<b><u>5</u></b>
<b><u>2</u></b>	<b><u>IL CODICE ETICO</u></b>	<b><u>5</u></b>
<b><u>3</u></b>	<b><u>DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE</u></b>	<b><u>6</u></b>
<b><u>4</u></b>	<b><u>PRINCIPI E VALORI</u></b>	<b><u>7</u></b>
4.1	Rispetto di leggi e regolamenti	7
4.2	Qualità dei servizi ed etica degli affari	7
4.3	Correttezza e trasparenza	7
4.4	Ambiente di lavoro e professionalità	8
<b><u>5</u></b>	<b><u>COMPORAMENTO NEGLI AFFARI</u></b>	<b><u>8</u></b>
5.1	Rapporti con istituzioni e autorità pubbliche	8
5.2	Organizzazioni politiche e sindacali	9
5.3	Comunità locali	9
5.4	Rapporti con i Clienti	9
5.5	Rapporti con i Fornitori	10
5.6	Politica degli acquisti sostenibili	11
<b><u>6</u></b>	<b><u>RAPPORTI CON IL PERSONALE</u></b>	<b><u>11</u></b>
6.1	Selezione e gestione delle risorse umane	11
6.2	Molestie sul luogo di lavoro	11
6.3	Abuso di sostanze alcoliche e stupefacenti	12
6.4	Fumo	12
<b><u>7</u></b>	<b><u>TRASPARENZA DELLA CONTABILITA' E CONTROLLI INTERNI</u></b>	<b><u>12</u></b>
7.1	Trasparenza della contabilità	12
7.2	Conflitti di interessi	13
7.3	Controlli interni	13
<b><u>8</u></b>	<b><u>SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE</u></b>	<b><u>14</u></b>
8.1	Salute e sicurezza	14
8.2	Politica ambientale e sicurezza alimentare	14
<b><u>9</u></b>	<b><u>RISERVATEZZA</u></b>	<b><u>15</u></b>
9.1	Riservatezza dei dati personali, delle informazione e dei documenti	15
9.2	Protezione dei dati personali	15

9.3	Tecnologia	16
<b>10</b>	<b>ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO</b>	<b>16</b>
10.1	Ambito di applicazione e strutture di riferimento	16
10.2	Obblighi di conoscenza e segnalazione di possibili violazioni	17
10.3	Garante del Codice Etico	17
10.4	Valore contrattuale	18
<b>11</b>	<b>SISTEMA SANZIONATORIO</b>	<b>18</b>

# 1 PREMESSA E OBIETTIVI

Industria Dolciaria Quaranta srl (di seguito “IDQ” o “Quaranta”) si dedica dal 1924 alla produzione artigianale di torrone e altri dolci tipici della tradizione dolciaria Cremonese e Bergamasca quali, ad esempio, lo zucchero filato, il croccante e alcuni tipi di biscotti.

Fondata da Antonio Quaranta che, con la moglie Alzira, realizzava torrone in un piccolo laboratorio al primo piano dell’abitazione in Vicolo Matteotti, nel cuore del centro storico di Caravaggio.

Nei primi anni Settanta, il figlio Enrico trasferisce la produzione in un nuovo stabilimento mantenendo i caratteri di specialità artigiana, esclusività e ricercatezza.

Dopo tre generazioni, l’attività è ancora nelle mani di Fabio e Massimo Quaranta, nipoti del fondatore che, nel 2015 spostano la produzione in un moderno stabilimento di circa 12.000 m<sup>2</sup> dotato dei più efficienti sistemi di produzione e controllo.

Oggi l’Azienda ha acquisito un carattere internazionale e si conferma nel settore delle specialità dolciarie in tutti i paesi d’Europa e in diversi mercati del mondo, dal Canada al Medio Oriente.

Sotto il profilo della certificazione, Quaranta ha adottato un Sistema di Gestione per la Qualità e per la sicurezza alimentare conforme agli standard internazionali BRC e IFS.

Nel 2019 aderisce all’associazione no-profit Sedex e supera l’audit SMETA per la conformità ai requisiti etici e morali sull’ambiente di lavoro.

Le attività commerciali e la gestione degli acquisiti sono affidate in via esclusiva alla Società SERVITALY srl (di seguito “SERVITALY”).

Onestà, trasparenza, innovazione, responsabilità sociale e ambientale sono alla base di un sistema di valori e di una identità culturale entrambi molto forti, che hanno origine in un secolo di tradizioni, esperienze e comportamenti.

Con un fatturato annuo costantemente in crescita, Quaranta si trova oggi a operare in contesti in continua e rapida evoluzione, all’interno dei quali fondamentale è la capacità di integrare le proprie attività di business con il rispetto e la tutela degli interessi di tutti i partner con cui la Società si relaziona. Il presente Codice è stato predisposto ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 231/2001 e, insieme al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Codice Etico si applica a Industria Dolciaria Quaranta srl nonché alla Società Servitaly srl in forza delle funzioni a questa affidate, ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutti i suoi dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti.

Ogni variazione e integrazione, validata dall’Organismo di Vigilanza, deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione e tempestivamente diffusa.

# 2 IL CODICE ETICO

Adottare un Codice Etico vuol dire anzitutto rifiutare la possibilità di un agire a vantaggio dell’azienda, in contrasto con principi e valori aziendali.

Obiettivo primario del Codice Etico è rendere comuni e diffusi i valori in cui l’azienda si riconosce, a tutti i livelli, antepoendo, nell’agire quotidiano, non solo gli interessi, i diritti e i doveri propri, ma anche quelli degli altri.

Il Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione ed è vincolante per tutti coloro che, direttamente e indirettamente, sono coinvolti nelle attività della Società.

Coerentemente con i contenuti del presente documento, la Società ha adottato i seguenti principi:

- **Onestà e trasparenza.** L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività di IDQ, le sue iniziative, i suoi prodotti, i suoi rendiconti e le sue comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione aziendale.
- **Responsabilità sociale.** L'attività imprenditoriale perché possa qualificarsi come eticamente responsabile, deve perseguire modelli che rispettino i diritti umani, l'ambiente e il benessere delle Comunità. IDQ promuove lo sviluppo umano in modo equo, nella consapevolezza che la responsabilità sociale ed etica si estende a tutti coloro che, direttamente e indirettamente, collaborano con la società e contribuiscono allo sviluppo degli affari.
- **Centralità della persona.** Una condotta etica non può fare a meno di una visione che mette al centro il valore di ogni persona e ne rispetta l'integrità fisica, culturale e morale. Gli investimenti in formazione si riflettono nella volontà di valorizzare le attitudini professionali di ciascuna risorsa coinvolta nella vita aziendale, e ne assicura il coinvolgimento e la responsabilizzazione. Inoltre, garantisce il rispetto delle vigenti disposizioni sul trattamento dei dati personali (Reg. UE 679/2016) e un ambiente di lavoro sicuro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).
- **Tutela del lavoro.** IDQ riconosce nel lavoro il ruolo costitutivo della comunità sociale: "L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro" (art. 1 Cost.). IDQ promuove lo sviluppo della persona, il rispetto del lavoro in tutte le sue forme e tutela la dignità, la salute, la riservatezza e la professionalità dei lavoratori, senza discriminazioni di sorta.
- **Salvaguardia dell'ambiente.** La tutela dell'ambiente è un argomento centrale nella vita di IDQ. Prendersi cura dell'ambiente vuol dire confermare una maggiore responsabilità ambientale aziendale tramite ad esempio la scelta di mezzi e tecnologie che, non danneggiando l'ambiente, garantiscono prodotti alimentari di qualità.
- **Rispetto di leggi, codici e regolamenti vigenti.** Il rispetto delle normative nazionali e internazionali rappresenta una condizione vincolante e imprescindibile del proprio agire. L'azienda fornisce prodotti di qualità, nel pieno rispetto delle normative igienico sanitarie, tramite il rispetto dell'HACCP e delle Buone Pratiche di Produzione (GMP).

La comunicazione è lo *strumento* attraverso il quale vengono veicolati, all'interno e all'esterno, i principi e i valori aziendali che si richiamano al rispetto delle regole ma anche al consenso e non all'obbedienza. Obiettivo del presente documento è introdurre una valutazione etica dei comportamenti, propri e altrui, unendo in questo modo la sfera morale a quella manageriale, la responsabilità individuale a quella collettiva/organizzativa.

Questo documento rappresenta, anzitutto, un «*contratto morale*» e si rivolge a tutti coloro che partecipano alla crescita dell'azienda: Soci, Amministratori, Organi di controllo, Dipendenti, Collaboratori, Fornitori, Clienti ecc.

La Società si impegna a diffondere il presente documento, al suo regolare aggiornamento e anche a vigilare sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di formazione e informazione, prevenzione e controllo e intervenendo, a livello sanzionatorio, in caso di violazione.

### 3 DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Ogni attività si svolge eticamente, nel rispetto dell'art. 41 della Costituzione, in base al quale l'iniziativa economica privata "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana".

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per i Soci, gli Amministratori, gli Organi Sociali, i Dipendenti, i Prestatori di lavoro temporaneo, i Collaboratori, i Fornitori e qualsiasi altro soggetto che, in Italia e all'estero, agisce per il conseguimento degli obiettivi della Società (di seguito, le "Persone di Quaranta"). Rappresentano le "Persone di Quaranta":

- soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale si trovano in posizione apicale (Soci, Organi di controllo, Amministratori);
- soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale rivestono una posizione subordinata rispetto ai primi (dipendenti e prestatori d'opera);
- collaboratori esterni che svolgono prestazioni connesse all'attività caratteristica (consulenti e professionisti esterni);
- aziende terze che, in virtù delle personali specializzazioni, collaborano direttamente con la Società;
- partner commerciali e agenti che hanno un ruolo specifico in progetti e operazioni.

IDQ si impegna a promuovere la conoscenza del Codice, ad aggiornarlo, con l'obiettivo di confermare o integrare il Codice. È responsabile della divulgazione attraverso sessioni formative periodiche. IDQ ha affidato all'Organismo di Vigilanza il controllo e la verifica sulla corretta osservanza.

## 4 PRINCIPI E VALORI

### 4.1 Rispetto di leggi e regolamenti

Tutte le attività sono svolte nel rispetto delle leggi nazionali e internazionali nonché dei regolamenti vigenti come condizione vincolante e imprescindibile del proprio agire. Grazie a un'attenta opera di prevenzione su condotte illecite, IDQ si impegna a rispettare tali normative.

Chiunque operi nell'ambito delle attività della Società è tenuto a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il codice etico e i regolamenti interni.

### 4.2 Qualità dei servizi ed etica degli affari

IDQ si impegna a soddisfare e a tutelare i propri Clienti ascoltando le richieste al fine di favorire il miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi. Per questo motivo IDQ indirizza le proprie attività di ricerca e sviluppo al raggiungimento di elevati standard di qualità, seguendo logiche di efficienza e di apertura al mercato, preservando il valore di una leale concorrenza e astenendosi da qualsiasi comportamento collusivo e abusivo a danno di clienti e terzi.

La società non si avvale del lavoro minorile.

### 4.3 Correttezza e trasparenza

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Tutte le azioni e le operazioni devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Correttezza e trasparenza rappresentano perciò il principio fondamentale per tutte le attività di IDQ, le sue iniziative, i suoi prodotti, i suoi rendiconti e le sue comunicazioni e costituisce elemento essenziale

della gestione aziendale. I rapporti con le Persone, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, coerenza, lealtà e reciproco rispetto.

È ripudiata ogni forma di discriminazione, di corruzione, di lavoro forzato o minorile. Sono tenuti in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, la tutela del lavoro, della salute, della sicurezza e dell'ambiente.

Nella gestione degli affari, la Società osserva i principi etici, senza distinzione di importanza dell'affare. Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dalle Persone di Quaranta nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla posizione definita dalle procedure e documentato in modo adeguato.

#### 4.4 Ambiente di lavoro e professionalità

Quaranta favorisce un ambiente di lavoro che, ispirato al rispetto, alla correttezza e alla collaborazione e sulla base dell'esperienza maturata nei settori di competenza, permette il coinvolgimento e la responsabilizzazione di dipendenti e collaboratori, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere e alle modalità per perseguirli.

IDQ si caratterizza per un ambiente di lavoro pervasivo di un forte senso di integrità etica, nella convinzione che ciò contribuisca in modo decisivo all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, influenzando su comportamenti che potrebbero sfuggire anche al più sofisticato meccanismo di vigilanza. Tutte le attività si svolgono con rigore, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione di Quaranta. Quaranta favorisce, tramite attività di formazione e informazione, il continuo accrescimento delle competenze tecniche e professionali delle risorse umane con l'obiettivo di tutelarne e aumentarne il valore.

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. IDQ si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti.

## 5 COMPORTAMENTO NEGLI AFFARI

### 5.1 Rapporti con istituzioni e autorità pubbliche

I rapporti con le Istituzioni sono improntati alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza, imparzialità e indipendenza, tali da non indurre a interpretazioni falsate, ambigue o fuorvianti.

Sono consentite le necessarie relazioni nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base alla legge, nonché in spirito di massima collaborazione con le amministrazioni dello Stato.

Le relazioni con funzionari delle Istituzioni Pubbliche devono essere limitate a chi, in Società, è regolarmente autorizzato nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e non deve in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Società medesima.

Nell'ambito delle relazioni con le Istituzioni Pubbliche non è consentito corrispondere o offrire, chiedere o accettare, anche indirettamente, alcun tipo di compenso o altre utilità atte a favorire la Società. Tale divieto si riferisce al denaro o ad altre utilità date (o ricevute da) a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio italiani o esteri con i quali Quaranta ha, o verrebbe ad avere rapporti aziendali.

IDQ si impegna, pertanto, a:

- operare, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori della Pubblica Amministrazione a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni della Società in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- attuare la più ampia collaborazione con i Pubblici Funzionari, in occasione delle possibili attività ispettive, fornendo prontamente informazioni chiare, trasparenti e veritiere;
- non offrire né promettere, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altri mezzi di pagamento a Pubblici Funzionari;
- non ricorrere a forme diverse di contribuzioni che, sotto veste di affidamento di incarichi professionali, consulenze, pubblicità o altro, abbiano le stesse finalità di influenzare la loro attività nell'espletamento dei propri doveri.

È, inoltre, vietato falsificare, alterare od omettere dati e/o informazioni al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per la Società.

## 5.2 Organizzazioni politiche e sindacali

IDQ non finanzia partiti, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni che abbiano finalità di propaganda politica. Non eroga, in Italia e all'estero, contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati.

## 5.3 Comunità locali

IDQ contribuisce fattivamente alla promozione della qualità della vita, allo sviluppo socio-economico delle comunità in cui opera e alla formazione di capitale umano e capacità locali, svolgendo allo stesso tempo le proprie attività d'impresa secondo modalità compatibili con una corretta pratica commerciale.

## 5.4 Rapporti con i Clienti

Le attività commerciali sono gestite dalla Società SERVITALY.

Obiettivo di SERVITALY è soddisfare le migliori e legittime aspettative dei Clienti fornendo loro prodotti di qualità, nel rispetto degli impegni e degli obblighi assunti nei loro confronti nonché delle norme poste a tutela della concorrenza e del mercato.

I rapporti con la clientela devono essere continuamente rafforzati attraverso l'efficienza e la qualità dei servizi offerti, il livello di sviluppo tecnologico e l'affidabilità dei prodotti attraverso il pronto riscontro a suggerimenti ed eventuali reclami da parte dei clienti.

La Società si impegna a garantire alti standard di qualità della propria produzione, consapevole che la fedeltà e la fiducia della clientela si attua attraverso un rapporto fondato su criteri di correttezza, trasparenza e professionalità. In modo particolare, nei rapporti con i Clienti, chiunque è tenuto a:

- Osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- Fornire, nei limiti delle previsioni contrattuali, servizi di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente;
- Fornire accurate ed esaurienti informazioni circa prodotti e servizi in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli.

I contratti e tutte le forme di comunicazione verso il cliente, compresi i messaggi pubblicitari, devono essere conformi alle disposizioni di legge e devono rispondere a criteri chiarezza e completezza, evitando il ricorso a qualsiasi pratica ingannevole e/o scorretta.

## 5.5 Rapporti con i Fornitori

I rapporti con i fornitori sono improntati alla ricerca di professionalità, lealtà e imparzialità, correttezza e trasparenza.

L'individuazione e la scelta del fornitore vengono fatte sulla base dei seguenti requisiti:

- qualità;
- affidabilità;
- servizio;
- prezzo;
- altri fattori rilevanti.

In modo particolare, è obbligatorio:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni;
- non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi la fornitura;
- adottare, nel processo di selezione, criteri di valutazione *oggettivi* secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori esterni che permettano di garantire il costante soddisfacimento delle esigenze di clienti e consumatori in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- utilizzare, nel rispetto delle leggi vigenti, prodotti e servizi forniti a condizioni competitive e di mercato.

Il compenso da corrispondere dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale o su conti diversi da quelli dichiarati.

Infine, nell'ipotesi in cui il fornitore, il distributore, il consulente o il partner d'affari, nello svolgimento delle proprie attività, adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice, IDQ

è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

In linea con tali principi, IDQ provvede a impegnare contrattualmente i propri fornitori al rispetto delle leggi, oltre che a prendere conoscenza e aderire ai principi sanciti dal presente Codice Etico.

IDQ provvede, inoltre, a riservarsi contrattualmente la facoltà di adottare ogni idonea misura (compresa la risoluzione del contratto) nel caso in cui il soggetto terzo, nello svolgere attività in nome e per conto della Società, violi le norme di legge e del presente Codice.

## 5.6 Politica degli acquisti sostenibili

IDQ opera in conformità con tutte le normative nazionali e internazionali, rispettando i valori della responsabilità sociale d'impresa, proteggendo l'ambiente e promuovendo il progresso sociale.

# 6 RAPPORTI CON IL PERSONALE

## 6.1 Selezione e gestione delle risorse umane

La gestione, la valutazione e lo sviluppo delle risorse umane rispettano i criteri di oggettività e imparzialità, favorendo la corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. Nei limiti delle informazioni disponibili, si adottano opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione nonché conflitti di interesse.

Nei confronti delle persone, è vietata qualsiasi pratica discriminatoria così che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo, basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza.

IDQ promuove piani aziendali e programmi di formazione volti a favorire lo sviluppo delle capacità e delle competenze e a prevenire qualsiasi forma di molestia psicologica, fisica e sessuale nei confronti dei dipendenti.

È ripudiata ogni sorta di molestia, discriminazione, corruzione, lavoro forzato e minorile.

Si considerano, in particolare, il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, la tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute, della sicurezza, dell'ambiente, nonché il sistema di valori e i principi in materia di trasparenza, efficienza e sostenibilità, così come affermati dalle Istituzioni e dalle Convenzioni Internazionali.

## 6.2 Molestie sul luogo di lavoro

Quaranta esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali ogni comportamento aggressivo, ostile e denigratorio diretto verso una persona, fisicamente o psicologicamente persecutorio, caratterizzato da ripetizione, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante e lesivo dell'integrità psicofisica della persona. Sono esempi di comportamenti molesti, i seguenti:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti dei singoli o gruppi di lavoratori;
- comportamenti lesivi della professionalità quali la ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- comportamenti lesivi dell'immagine della persona.

È vietata qualsiasi forma di violenza riferita alle diversità personali e culturali, in particolare:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

### 6.3 Abuso di sostanze alcoliche e stupefacenti

È politica di Quaranta impegnarsi nel realizzare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo per tutto il Personale.

Quaranta riconosce che l'abuso (o l'uso improprio) di alcool, droghe e altre sostanze simili da parte dei propri dipendenti e/o collaboratori condiziona negativamente il loro dovere di una efficiente prestazione di lavoro e può avere serie conseguenze dannose per loro stessi, sulla sicurezza, efficienza e produttività degli altri dipendenti e della Società.

È fatto divieto detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro.

### 6.4 Fumo

Il fumo è dannoso non solo per chi ne fa uso, ma compromette anche la salute e la sicurezza dell'ambiente di lavoro. Per questo motivo, è fatto divieto di fumare all'interno degli ambienti, comprese le aree esterne di pertinenza dell'edificio, al fine di tutelare la salubrità dei luoghi di lavoro, nel rispetto delle persone che vi operano.

Quaranta favorisce iniziative volontarie rivolte alle persone che intendono dissuadere dal fumo e terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverte disagio fisico per l'eventuale presenza di fumo nelle situazioni di convivenza lavorativa e chiede di essere preservato dal contatto con il "fumo passivo" sul proprio posto di lavoro.

## 7 TRASPARENZA DELLA CONTABILITA' E CONTROLLI INTERNI

### 7.1 Trasparenza della contabilità

È condannato qualsiasi comportamento posto in essere, volto ad alterare la chiarezza, la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge, dirette ai soci, al pubblico e alla Società incaricata della revisione contabile.

Tutti i soggetti chiamati alla formazione dei suddetti atti sono tenuti a verificare, con la dovuta diligenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno recepite per la redazione degli atti sopra indicati. Tutte le poste di bilancio, la cui determinazione e quantificazione presuppone valutazioni discrezionali delle Funzioni/Direzioni preposte, devono essere supportate da idonea documentazione e da scelte legittime, condivise e in ogni tempo sostenibili.

È vietata ogni tipo di operazione societaria suscettibile di cagionare un danno ingiusto ai creditori, qualsiasi comportamento volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale nonché compiere qualsiasi atto, simulato o fraudolento, diretto a influenzare la volontà dei componenti dell'assemblea per ottenere una deliberazione differente da quella che sarebbe stata assunta.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- L'agevole registrazione contabile;
- L'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- La ricostruzione accurata dell'operazione la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento della stessa anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto, al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa. È compito delle funzioni coinvolte far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici. Chiunque venisse a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, è tenuto a riferire i fatti al proprio superiore o referente.

## 7.2 Conflitti di interessi

Nello svolgimento delle attività deve essere evitata qualsiasi situazione ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse e soddisfare, perciò, un interesse diverso dalla missione di impresa o per trarne un vantaggio di tipo personale.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, è conflitto di interesse:

- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli della Società;
- l'utilizzo di informazioni acquisite in ragione o in occasione del proprio lavoro a vantaggio proprio o di terzi;
- la conclusione di contratti o l'avvio di trattative che abbiano come controparte familiari dei destinatari del Codice Etico.

## 7.3 Controlli interni

È politica della Società diffondere una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. L'attitudine verso i controlli deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente tutti i dipendenti, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

Nell'ambito delle loro competenze, i dirigenti sono tenuti a essere partecipi del sistema di controllo aziendale e a farne partecipi i loro dipendenti e/o collaboratori. Ognuno deve sentirsi custode responsabile dei beni aziendali (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta. Nessuno è autorizzato a fare uso improprio di beni e risorse della Società o permettere ad altri di farlo.

## 8 SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

### 8.1 Salute e sicurezza

Quaranta promuove la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e della incolumità pubblica, confermando il massimo impegno nel garantire che le attività siano condotte in conformità agli accordi e agli standard internazionali e alle leggi, ai regolamenti, alle pratiche amministrative e alle politiche nazionali dei Paesi in cui opera. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro e di protezione ambientale.

Le Persone di Quaranta, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e dell'incolumità pubblica e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

La ricerca e l'innovazione tecnologica devono essere dedicate *anche* alla promozione di prodotti e processi sempre più compatibili con l'ambiente e caratterizzati da una sempre maggiore attenzione alla sicurezza e alla salute di tutti, nel rispetto della legislazione vigente.

Quaranta chiede inoltre la stretta e rigorosa osservanza delle misure antinfortunistiche ai terzi che operano nelle sue strutture e si assicura che coloro che vi accedono dispongano delle corrette informazioni in materia di sicurezza e siano adeguatamente equipaggiati per eseguire in modo sicuro le loro mansioni all'interno degli ambienti Quaranta.

### 8.2 Politica ambientale e sicurezza alimentare

Quaranta è impegnata nella riduzione dell'impatto ambientale delle proprie attività operative, attraverso obiettivi e azioni precise che riguardano i seguenti aspetti:

- Rispetto della legislazione nazionale e internazionale in tema ambientale.
- Cura dell'ambiente circostante.
- Garanzia che tutte le operazioni produttive siano eseguite con un'adeguata protezione ambientale; in particolare, vengono presi in considerazione suolo, aria, acqua, energia, rifiuti e rumore.
- Miglioramento continuo dell'efficienza degli impianti attraverso l'adozione delle materie prime più idonee e delle più moderne tecnologie che possano assicurare un risparmio energetico: abbattimento delle emissioni, adozione di impianti di cogenerazione per la produzione di energia elettrica, riutilizzo nei processi produttivi di materie prime recuperate ecc.).
- Formazione adeguata a tutti i dipendenti sulla consapevolezza ambientale e la gestione delle risorse.
- Partecipazione a strumenti di certificazione internazionale in tema di sostenibilità ambientale.

- Sensibilizzazione dei clienti circa il risparmio di risorse attraverso l'offerta di prodotti imballaggio ecosostenibili.

La politica ambientale e di protezione dei prodotti alimentari costituisce una parte rilevante della politica generale in materia di qualità.

Quaranta ha sviluppato una politica intesa alla protezione dei prodotti alimentari dall'adulterazione intenzionale attraverso agenti biologici, chimici, fisici; la stessa include la sicurezza fisica, personale e la sicurezza di gestione da atti intenzionali o deliberati di contaminazione, manomissione (tampering) sabotaggio del sito e dei prodotti in esso trasformati come previsto dagli standard BRC e IFS. A tal fine ha condotto un'accurata analisi dei pericoli, e valutato i meccanismi di difesa del sito.

Tale politica è resa pubblica e soggetta a revisione e aggiornamento su base periodica.

## 9 RISERVATEZZA

### 9.1 Riservatezza dei dati personali, delle informazione e dei documenti

Ogni informazione e altro materiale ottenuto da una Persona di Quaranta in relazione al proprio impiego è strettamente di proprietà della Società. Nessuno è autorizzato a utilizzare informazioni e materiali a proprio vantaggio o a vantaggio dei propri familiari, dei conoscenti e, in generale, dei terzi. Pertanto, è necessario prestare una particolare attenzione a non divulgare informazioni privilegiate e a evitare ogni uso improprio delle stesse.

Fermi restando la trasparenza delle attività in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo delle Persone di Quaranta assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Le informazioni e/o qualunque altro genere di notizie, dati o documenti che abbiano il carattere di riservatezza, poiché connesse agli atti e alle operazioni proprie di ciascuna mansione o responsabilità, non devono essere divulgate né usate, e tanto meno comunicate, senza specifica autorizzazione.

### 9.2 Protezione dei dati personali

Quaranta si impegna a proteggere le informazioni relative alle proprie Persone e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e a evitare ogni uso improprio di queste informazioni. Quaranta intende garantire che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto Regolamento Generale Europeo (UE) sulla protezione dei dati personali, 2016/679 (GDPR).

Il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e secondo correttezza e, comunque, sono raccolti e registrati solo dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avverrà per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta.

Quaranta si impegna ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti.

### 9.3 Tecnologia

L'attrezzatura e i sistemi elettronici e informatici di Quaranta non devono mai essere utilizzati per imprese esterne, attività illecite, gioco d'azzardo o pornografia. Non è consentito scaricare o salvare contenuti o programmi illegali o inopportuni da Internet sul proprio computer aziendale.

I dipendenti devono utilizzare sempre software in licenza in conformità con le condizioni del relativo contratto di licenza in essere. Non è consentito vendere, trasferire o altrimenti mettere a disposizione di qualsiasi persona non autorizzata software o documentazione relativa concessa in licenza alla Società o di sua proprietà.

È vietato:

- condividere username o password;
- accedere, scaricare, creare o inoltrare e-mail, documenti o immagini offensivi o che causino disagio in altre persone;
- installare o utilizzare hardware o software su nessuno dei sistemi della Società se non specificamente approvato dalla Direzione o dall'Amministratore di Sistema.

## 10 ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

### 10.1 Ambito di applicazione e strutture di riferimento

Quaranta è impegnata ad assicurare:

- La nomina, da parte del Consiglio di Amministrazione, di un Organismo di Vigilanza deputato al controllo del funzionamento e del rispetto dei processi organizzativi e dei principi contenuti nel Codice Etico.
- La diffusione del Codice a tutti i Destinatari che, direttamente e indirettamente, collaborano con Quaranta.
- Un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice.
- L'approfondimento e l'aggiornamento del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative di rilevanza per il Codice stesso.
- La messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice.
- Lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice di riferimento.
- La valutazione dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie.
- Che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle norme di riferimento.

I principi e i contenuti del Codice si applicano alle Persone e alle attività di Quaranta.

Quaranta promuove i principi e i contenuti del Codice negli ambiti di rispettiva competenza. Compete in primo luogo agli amministratori e al management dare concretezza ai principi e ai contenuti del Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo, e inoltre rappresentare con il proprio comportamento un esempio per

i propri collaboratori e indirizzarli all'osservanza del Codice nonché sollecitare gli stessi a formulare interrogativi e suggerimenti in merito alle singole disposizioni.

Per la piena osservanza del Codice, ciascuna Persona potrà rivolgersi, anche direttamente, all'Organismo di Vigilanza.

## 10.2 Obblighi di conoscenza e segnalazione di possibili violazioni

Il Codice è messo a disposizione delle Persone di Quaranta in conformità alle norme applicabili ed è inoltre consultabile nei siti internet e intranet della Società. Ad ogni Persona di Quaranta viene chiesta la conoscenza delle norme contenute nel Codice e delle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione. I Destinatari hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali norme;
- selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Codice;
- richiedere ai terzi con i quali entra in relazione la conferma di aver preso conoscenza del Codice;
- rivolgersi ai propri superiori e/o referenti, in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- segnalare tempestivamente nel rispetto della modalità operative e delle procedure esistenti:
  - qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni delle norme contenute nel Codice;
  - qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violare tali norme;
  - collaborare con l'Organismo di Vigilanza e con tutte le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
  - adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

Fermo restando che non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori, o all'organo del quale è parte, e all'Organismo di Vigilanza, se dopo la segnalazione della notizia di una possibile violazione la Persona ritiene di aver subito ritorsioni, potrà rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza.

## 10.3 Garante del Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta, tra l'altro, un principio generale non derogabile del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Quaranta ai sensi della disciplina italiana della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato" contenuta nel D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Le funzioni di garante del Codice Etico sono svolte dall'Organismo di Vigilanza (di seguito "ODV"). All'ODV è assegnato il compito di:

- Promuovere e facilitare l'attuazione del Codice Etico e l'emanazione di procedure di riferimento;
- Proporre alle competenti strutture interne le iniziative utili per la maggiore diffusione e conoscenza del Codice anche al fine di evitare il ripetersi di violazioni accertate;
- Esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune;

- Intervenire, anche su segnalazione delle Persone di Quaranta, nei casi di notizie di possibili violazioni del Codice ritenute non debitamente affrontate o di ritorsioni subite dalla Persona a seguito della segnalazione di notizie;
- Comunicare alle strutture competenti i risultati delle verifiche rilevanti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori;
- Informare le strutture di linea/area competenti dei risultati delle verifiche rilevanti per l'assunzione delle misure opportune.
- Ogni flusso informativo destinato all'OdV può essere indirizzato alla casella di posta elettronica: odv231@quaranta.it.

## 10.4 Valore contrattuale

L'osservanza del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutte le Persone di Quaranta ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

## 11 SISTEMA SANZIONATORIO

Il sistema di controllo interno è orientato all'adozione di strumenti e metodologie volti a contrastare i potenziali rischi aziendali, al fine di garantire il rispetto non solo delle leggi, ma anche delle disposizioni e procedure interne.

Infatti, la violazione dei principi fissati nel Codice e nelle procedure indicate nei controlli interni compromette il rapporto fiduciario tra la Società e i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno quindi immediatamente perseguite da Quaranta in maniera incisiva e tempestiva, mediante l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati.

Gli effetti delle violazioni del Codice e dei protocolli interni devono essere tenuti in considerazione da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con Quaranta. A seconda della gravità della condotta posta in essere dal soggetto coinvolto in una delle attività illecite previste dal Codice, Quaranta provvederà senza indugio a prendere i provvedimenti opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

Fermo quanto sopra esposto, i comportamenti in violazione del Codice costituiscono:

- grave inadempimento per i dipendenti, con le sanzioni, applicate a seconda della gravità, previste dal CCNL di categoria; nel caso di pendenza dell'azione penale ovvero di esecuzione di un provvedimento restrittivo della libertà personale assunto nei confronti del dipendente, prima di adottare il provvedimento disciplinare, potrà essere adottata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per la durata corrispondente all'esito dell'azione penale ovvero fino al termine della durata del provvedimento restrittivo della libertà personale;
- giusta causa per revoca del mandato agli amministratori;
- causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i collaboratori esterni e parasubordinati;

- causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i fornitori, appaltatori e subappaltatori.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni terrà sempre conto dei principi generali di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. In tutte le suddette ipotesi, Quaranta si riserva il diritto di esercitare tutte le azioni che riterrà opportune per il risarcimento del danno subito in conseguenza del comportamento in violazione del Codice Etico.