

**SOCIETA' AGRICOLA
FIORIN
DI LIONELLO & C. S.S.**

Codice Etico e di Comportamento

SOCIETA' AGRICOLA
FIORIN
DI LIONELLO & C. S.S.

Codice Etico e di Comportamento

Natura del documento: Edizione definitiva

Approvazione: Socio Amministratore

Data prima approvazione: 22.12.2021

Data ultimo aggiornamento:

Tabella Edizioni e revisioni

Edizione	Revisione	Data	Motivazione	Data approvazione Consiglio d'Amministrazione
1	0		Prima emissione	

Sommario

1	INTRODUZIONE	4
1.1	MISSION E PORTATORI DI INTERESSE	4
1.2	LA STRUTTURA DEL CODICE ETICO	4
1.3	DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO	5
2	PRINCIPI GENERALI	6
3	CRITERI DI CONDOTTA	8
3.1	GENERALITA'	8
3.1.1	TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI	8
3.1.2	REGALI, OMAGGI E BENEFICI.....	8
3.1.3	COMUNICAZIONE ALL'ESTERNO.....	8
3.1.4	Adempimenti tributari	8
3.2	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE.....	10
3.2.1	SELEZIONE DEL PERSONALE	10
3.2.2	COSTITUZIONE DEL RAPPORTO	10
3.2.3	GESTIONE DEL PERSONALE	10
3.2.4	INTERVENTI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	11
3.2.5	SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE	11
3.2.6	TUTELA DELLA PRIVACY.....	12
3.2.7	INTEGRITÀ E TUTELA DELLA PERSONA.....	12
3.2.8	DIVIETO DI LAVORO INFANTILE E DI LAVORO FORZATO	12
3.2.9	DOVERI DEI COLLABORATORI.....	12
3.3	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI	14
3.3.1	IMPARZIALITÀ.....	14
3.3.2	I CONTRATTI E LE COMUNICAZIONI AI CLIENTI.....	14
3.3.3	STILE DI COMPORTAMENTO DEI COLLABORATORI	14
3.3.4	CONTROLLO DELLA QUALITÀ	14
3.3.5	COINVOLGIMENTO DELLA CLIENTELA.....	14
3.4	4.4 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI	15
3.4.1	SCELTA DEL FORNITORE	15
3.4.2	INTEGRITÀ E INDIPENDENZA NEI RAPPORTI	15
3.4.3	TUTELA DEGLI ASPETTI ETICI NELLE FORNITURE	15
3.5	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA COLLETTIVITA'	16
3.5.1	RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI PUBBLICHE	16
3.5.2	RAPPORTI ECONOMICI CON PARTITI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI ED ASSOCIAZIONI	16
3.5.3	CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI	16
3.5.4	POLITICA AMBIENTALE	16
3.5.6	BENESSERE ANIMALE	17
4	MODALITA' DI ATTUAZIONE	18
4.1	COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA ex D. Lgs. 231/01 IN MATERIA DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO	18
4.2	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	18
4.3	SEGNALAZIONI DEGLI STAKEHOLDER WHISTLEBLOWING.....	18
4.4	VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO.....	18

1 INTRODUZIONE

La *Società Agricola Fiorin di Lionello & C. S.s.* fa parte della filiera di imprese commercialmente conosciute come *Gruppo Eurovo*, con *mission*, obiettivi commerciali e principi ispiratori comuni alle imprese della filiera.

Il presente Codice Etico e di Comportamento (di seguito il “Codice Etico” o, più semplicemente, il “Codice”) esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai collaboratori del Gruppo Eurovo (di seguito Eurovo o anche la “Società”), siano essi amministratori o dipendenti in ogni senso di tale impresa (di seguito i “Collaboratori”).

Il Gruppo Eurovo è una Filiera costituita da una serie di aziende, cui sono demandate attività che vanno dalla produzione delle materie prime per i mangimi, all’accrescimento dei pulcini e allevamento di galline ovaiole, fino alla produzione e commercializzazione di uova da consumo e ovo-prodotti.

Obiettivo del Codice Etico è quello di condividere, internamente ed esternamente, quei valori caratterizzanti la cultura aziendale del Gruppo e quei principi che ne contraddistinguono la politica di responsabilità sociale d’impresa, e mira a promuovere o vietare alcuni comportamenti che, seppur leciti sotto il profilo normativo, non corrispondono all’etica e ai valori cui l’impresa si ispira nell’esercizio delle proprie attività. In particolare, il Codice Etico vuole richiamare i principi etici che caratterizzano il nostro modo di essere e di fare, ai quali devono ispirarsi i comportamenti di tutte le persone di Eurovo e tutti gli attori coinvolti nella filiera del Gruppo.

Al fine di consentire il corretto svolgersi di tali complessi rapporti, il Gruppo Eurovo si fa promotore, nello svolgimento della propria attività d’impresa, dell’etica dei comportamenti e considera, quale criterio fondamentale al quale uniformare ogni azione, la correttezza nelle relazioni interne ed esterne.

1.1 MISSION E PORTATORI DI INTERESSE

Il Gruppo Eurovo nasce da una passione e da un’idea semplice, ma innovativa.

Passione e idee sono gli ingredienti migliori per la solidità di un’azienda: per questo Gruppo Eurovo, ormai alla terza generazione, fa propri anche oggi i valori di innovazione, impegno, spirito di iniziativa che i suoi dipendenti portano con sé ogni giorno. Grazie a loro Eurovo ha saputo sviluppare, nel corso degli anni, innovazioni di processo e di prodotto.

La nostra Vision: *Primeggiare nella valorizzazione dell’uovo e dei suoi derivati fondando il nostro percorso sulla competenza delle Persone, sulla innovazione continua di prodotti, processi e tecnologie, perseguendo una sempre maggiore sostenibilità ed un benessere superiore per le nostre Galline.*

La nostra Mission: *Produrre le migliori uova fresche ed ovo-prodotti in Europa, impegnati per il Benessere delle nostre Galline, Esseri Senzienti, e per la valorizzazione delle nostre Persone, per la responsabilità che ci è stata tramandata e che abbiamo nei confronti delle Future Generazioni. Innovare continuamente tecnologie e processi per generare valore per i nostri Clienti e Consumatori, restituire risorse ai nostri Territori, a tutela dell’Ambiente e delle Comunità.*

Sono stakeholder coloro che compiono investimenti connessi alle attività del Gruppo Eurovo, in primo luogo i soci e, quindi, i collaboratori, i clienti, i fornitori e i partner il Gruppo Eurovo. In senso allargato sono inoltre stakeholder tutti quei singoli o gruppi, nonché le organizzazioni e istituzioni che li rappresentano, i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività del Gruppo Eurovo, quali le comunità locali e nazionali in cui il Gruppo Eurovo opera (di seguito i “stakeholder” o “portatori d’interesse”).

1.2 LA STRUTTURA DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico è costituito:

- Dai *principi generali sulle relazioni con gli stakeholder*, che definiscono in modo astratto i valori di riferimento nelle attività del Gruppo Eurovo;
- Dai *criteri di condotta verso ciascuna classe di stakeholder*, che forniscono nello specifico le linee guida e le norme alle quali i Collaboratori del Gruppo Eurovo sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici;
- Dai *meccanismi di attuazione*, che descrivono il sistema di controllo finalizzato all'osservanza del Codice Etico ed al suo miglioramento.

1.3 DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

Affinché possano correttamente svilupparsi i rapporti all'interno del Gruppo e nelle diverse società che lo compongono, nonché quelli con l'ambiente esterno, è necessario che tutto il personale, destinatario del presente Codice Etico, coltivi e ponga a disposizione del Gruppo Eurovo il proprio bagaglio culturale, tecnico, operativo ed etico per il conseguimento delle indicate finalità, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità e nel rispetto di funzioni e responsabilità altrui.

Il Codice Etico si applica infatti a tutto il Gruppo Eurovo ed è conseguentemente vincolante per i suoi collaboratori, i quali sono tenuti, senza distinzioni o eccezioni, ad osservare e far rispettare i principi di seguito individuati.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con tali principi.

Il Codice Etico ha validità sia in Italia che all'estero, pur in considerazione della diversità culturale, sociale, economica e normativa dei vari Paesi in cui opera o dovesse operare il Gruppo Eurovo.

2 PRINCIPI GENERALI

Il ruolo rivestito dal Gruppo Eurovo nel mercato, la natura ed il carattere sociale delle attività svolte, presuppongono l'impegno da parte di coloro che operano nel e con il Gruppo Eurovo, ad assumere comportamenti improntati a principi di lealtà, serietà, onestà, competenza, trasparenza e rispetto, nonché alla puntuale osservanza delle leggi, delle regole di mercato, dei principi ispiratori della concorrenza leale, nel rispetto degli interessi legittimi e delle aspettative di clienti, fornitori, e di chiunque venga a contatto con l'operatività aziendale.

Nella conduzione delle attività aziendali i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia tra il Gruppo Eurovo e i suoi stakeholder. Non sono etici, e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti prevenuti e ostili nei confronti dell'impresa, i comportamenti di chiunque, singolo o organizzazione, cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza.

I principi etici alla base del suo modo di fare Impresa sono:

- **Imparzialità:** il Gruppo Eurovo evita ogni forma discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori, nei confronti di tutti quegli stakeholder con cui intraprende le sue relazioni;
- **Onestà:** nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, i Collaboratori del Gruppo Eurovo sono tenuti a rispettare con diligenza la normativa vigente, il Codice Etico e i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse o del vantaggio del Gruppo Eurovo può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta;
- **Correttezza in caso di conflitti di interesse:** nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse;
- **Riservatezza:** il Gruppo Eurovo assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, evitando un uso improprio delle informazioni medesime, e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti e ad utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività;
- **Diligenza e accuratezza nella formulazione ed esecuzione dei contratti:** il Gruppo Eurovo ha cura di specificare al contraente, in modo chiaro e comprensibile, i comportamenti da tenere nello svolgimento del rapporto instaurato. I contratti e gli incarichi di lavoro devono poi essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti;
- **Trasparenza e completezza dell'informazione:** i collaboratori del Gruppo Eurovo sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, gli stakeholder siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze che ne possono derivare;
- **Concorrenza leale:** il Gruppo Eurovo intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante;
- **Integrità della persona:** il Gruppo Eurovo garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri;

- **Valore delle risorse umane:** i collaboratori del Gruppo Eurovo sono un fattore indispensabile per il suo successo e per la realizzazione della propria missione; il Gruppo Eurovo tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di massimizzarne il grado di soddisfazione e di migliorare ed accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun collaboratore;
- **Equità dell'autorità:** il Gruppo Eurovo si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso, garantendo che essa non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia del collaboratore, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori;
- **Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro:** il Gruppo Eurovo riconosce alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro un'importanza fondamentale e imprescindibile nell'ambito della organizzazione aziendale. Conseguentemente, la Società adotta nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità dell'attività svolta, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.
- **Qualità:** il Gruppo Eurovo indirizza la propria azione alla piena soddisfazione dei propri Clienti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi. Ci impegniamo a garantire adeguati standard di qualità dei prodotti e servizi offerti sulla base di livelli predefiniti e a monitorare periodicamente la qualità percepita;
- **Responsabilità verso la collettività:** il Gruppo Eurovo intende condurre le attività finalizzate al conseguimento dell'oggetto sociale in funzione dell'apprezzamento sociale, nel rispetto delle comunità locali e nazionali, e sostenere iniziative di valore culturale e sociale, tutelando in particolare le giovani generazioni e la salute delle persone;
- **Tutela ambientale:** l'ambiente è un bene primario che il Gruppo Eurovo si impegna a salvaguardare, anche in considerazione delle future generazioni. Il Gruppo Eurovo si impegna dunque a migliorare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per le popolazioni e per l'ambiente, nel rispetto della normativa vigente;
- **Benessere animale:** consideriamo le nostre galline esseri senzienti a tutti gli effetti e verifichiamo e garantiamo che tutte le attività che le riguardano vengano svolte con la dovuta attenzione e riguardo, al fine di garantire il rispetto delle Cinque Libertà degli animali (Libertà dalla fame, dalla sete e dalla cattiva nutrizione; Libertà di avere un ambiente fisico adeguato; Libertà dal dolore, dalle ferite e dalle malattie; Libertà di manifestare le proprie caratteristiche comportamentali specie-specifiche; Libertà dalla paura e dal disagio).

3 CRITERI DI CONDOTTA

3.1 GENERALITA'

3.1.1 TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI

Le informazioni degli stakeholder sono trattate dal Gruppo Eurovo nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati.

A tal fine sono applicate e costantemente aggiornate politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni, definendo un'organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicuri la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità e sottoponendo i soggetti terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

3.1.2 REGALI, OMAGGI E BENEFICI

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile al Gruppo Eurovo.

Si precisa che per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio (partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro, ecc.).

Tale norma concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti, e non ammette deroghe nemmeno in quei paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è consuetudine.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a rappresentanti di governo, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Gli omaggi del Gruppo Eurovo si caratterizzano perché volti a promuovere la "brand image" della Società. I regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzati dal responsabile di funzione. I collaboratori del Gruppo Eurovo che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a depositarli presso la reception per la destinazione di cui alle procedure stabilite.

3.1.3 COMUNICAZIONE ALL'ESTERNO

La comunicazione del Gruppo Eurovo verso i suoi stakeholder (anche attraverso i mass media) 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 leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività.

Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti del Gruppo Eurovo con i mass media possono essere tenuti esclusivamente con il coordinamento della funzione preposta o della direzione generale.

3.1.4 Adempimenti tributari

La Società si impegna ad effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente e a collaborare, ove previsto, con l'Amministrazione finanziaria. Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico, ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità dell'azienda.

Pertanto, gli organi societari e i loro collaboratori:

- nella redazione del bilancio, nelle comunicazioni al mercato o in altri documenti similari, devono rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria con verità, chiarezza e completezza;
- devono rispettare puntualmente le richieste di informazioni da parte degli organi demandati al controllo interno (sindaci, revisori, OdV, internal auditor) e facilitare in ogni modo lo svolgimento delle attività di controllo;
- fornire agli organi ispettivi informazioni corrette e complete sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria;
- monitorare l'evoluzione del piano normativo di riferimento, anche con il supporto di consulenti esterni, al fine di garantire l'adeguamento alle norme in materia fiscale ed evitare ritardi e imprecisioni nella presentazione di dichiarazioni e/o documenti fiscali/tributari;
- effettuare controlli volti ad assicurare l'accuratezza e la completezza delle informazioni utilizzate per il calcolo delle imposte;
- controllare la completezza e l'accuratezza delle imposte pagate e i crediti maturati nei confronti dell'erario.

3.2 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE

3.2.1 SELEZIONE DEL PERSONALE

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla 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 in fase di selezione e assunzione sono strettamente collegate alla verifica di aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Nelle fasi di selezione e assunzione la funzione aziendale preposta, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta comportamenti per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato).

3.2.2 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il Gruppo si impegna inoltre ad evitare rapporti con fornitori non hanno assunto una posizione in merito.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa;
- il presente Codice Etico e di Comportamento.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

3.2.3 GESTIONE DEL PERSONALE

3.2.3.1 VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Il Gruppo Eurovo evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori (ad esempio in caso di promozione o trasferimento) e/o sulla base di considerazioni di merito (ad esempio assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti).

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in generale della cura dei figli.

La valutazione dei collaboratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili, la funzione personale e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, la funzione personale opera per impedire favoritismi, forme di clientelismo o forme di nepotismo (ad esempio, escludendo rapporti di dipendenza gerarchica tra collaboratori legati da vincoli di parentela).

3.2.3.2 DIFFUSIONE DELLE POLITICHE DEL PERSONALE

Le politiche di gestione del personale sono rese disponibili a tutti i collaboratori attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale.

3.2.3.3 VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DELLE RISORSE

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti all'interno del Gruppo Eurovo, attivandosi al fine di favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori (ad esempio, attraverso programmi di scambio fra personale qualificato di diverse divisioni, affiancamenti a personale esperto, esperienze finalizzate alla copertura di incarichi di maggiore responsabilità).

In quest'ambito, riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del collaboratore, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.

Il Gruppo Eurovo, allo scopo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi a tal fine necessari.

È prevista una formazione istituzionale erogata in determinati momenti della vita aziendale del collaboratore (ad esempio, per i neoassunti è prevista una formazione ai fini del D. Lgs. 231/2001, un'introduzione all'azienda e al suo business) e una formazione ricorrente rivolta al personale operativo.

3.2.3.4 GESTIONE DEL TEMPO DI LAVORO DEI COLLABORATORI

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

3.2.3.5 COINVOLGIMENTO DEI COLLABORATORI

È assicurato il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Il collaboratore deve partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione ed indipendenza di giudizio.

L'ascolto dei vari punti di vista, compatibilmente con le esigenze aziendali, consente al responsabile di formulare le decisioni finali; il collaboratore deve, comunque, sempre concorrere all'attuazione delle attività stabilite.

3.2.4 INTERVENTI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nel caso di riorganizzazione del lavoro, è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale.

Inoltre, in caso di eventi nuovi o imprevisti, che devono essere comunque esplicitati, il collaboratore può essere assegnato a incarichi diversi rispetto a quelli svolti in precedenza, avendo cura di salvaguardare le sue competenze professionali.

3.2.5 SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE

Il Gruppo Eurovo si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

Inoltre, opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché l'interesse degli altri stakeholder.

A tal fine, realizza interventi di natura tecnica ed organizzativa, attraverso:

- l'introduzione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza volti ad identificare le principali criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori tecnologie;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;

- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

Il Gruppo Eurovo, per tutti i siti in cui attualmente opera e in cui andrà ad operare, si impegna ad adottare tutte le prescrizioni in tema di sicurezza e salute. A tal proposito si impegna nei tempi tecnicamente necessari a far sì che ogni sito operativo rispetti tali requisiti. Si impegna altresì ad applicare tutti i presidi per la tutela della sicurezza e dell'ambiente che si rendano necessari in ragione del progresso tecnologico.

3.2.6 TUTELA DELLA PRIVACY

La privacy del collaboratore è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'impresa richiede al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione.

Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme a protezione della privacy.

3.2.7 INTEGRITÀ E TUTELA DELLA PERSONA

Il Gruppo Eurovo si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo 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 (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali).

Inoltre, il Gruppo Eurovo rifiuta e contrasta le molestie di natura sessuale, quelle morali, l'omofobia e qualsivoglia attività di mobbing o stalking, perché lesive della dignità umana, nonché atti inequivocabilmente discriminatori. Rifiuta e contrasta ogni comportamento con connotazioni aggressive, ostili, denigratorie, persecutorie e vessatorie, assicurando piena protezione e tutela della o delle vittime.

Si coopera per l'adozione di misure idonee a prevenire tali comportamenti illeciti e si promuove la cultura del rispetto della persona.

Tutti sono poi liberi di scegliere l'organizzazione sindacale alla quale aderire, oppure di non effettuare alcuna adesione e possono altresì aderire a qualsiasi partito od organizzazione politica che non violi le norme vigenti, senza per questo subire alcuna discriminazione o favoritismo.

3.2.8 DIVIETO DI LAVORO INFANTILE E DI LAVORO FORZATO

Conformemente alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU e alle Convenzioni e Raccomandazioni internazionali dell'ILO, il Gruppo Eurovo non impiega bambini, né direttamente, né indirettamente, di età inferiore a quella prevista dalla legge e svolge sempre, al momento dell'assunzione, controlli sull'età dei lavoratori. Il Gruppo Eurovo ripudia inoltre ogni forma di schiavitù, lavoro obbligato o forzato, servitù, tratta di esseri umani o lavoro involontario. Il Gruppo si impegna inoltre ad evitare rapporti con fornitori non hanno assunto una posizione in merito.

3.2.9 DOVERI DEI COLLABORATORI

3.2.9.1 OBBLIGHI DI CONDOTTA

Il collaboratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice Etico, assicurando le prestazioni richieste.

3.2.9.2 GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

Il collaboratore deve conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

È tenuto ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

3.2.9.3 CONFLITTO DI INTERESSI

Tutti i collaboratori del Gruppo Eurovo sono tenuti ad evitare le situazioni ed attività in cui si possono manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Qualora un collaboratore si trovi in una situazione che, anche potenzialmente, può costituire o determinare un conflitto di interessi è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa l'Organismo di Vigilanza del Gruppo Eurovo, che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza.

Il collaboratore è tenuto, inoltre – coerentemente con quanto previsto anche dal vigente contratto di lavoro - a dare informazioni al proprio Responsabile e all'Organismo di Vigilanza, circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con il Gruppo Eurovo.

3.2.9.4 UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI

Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

In particolare, ogni collaboratore deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda.

Ogni collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le unità aziendali preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per il Gruppo Eurovo.

3.2.9.5 USO DEI SISTEMI INFORMATICI

Ogni Dipendente è responsabile della sicurezza dei sistemi informatici utilizzati, è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza ed è tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine dell'impresa.

In particolare, ogni collaboratore è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi.

3.3 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI

3.3.1 IMPARZIALITÀ

Il Gruppo Eurovo si impegna a non discriminare arbitrariamente, nello svolgimento delle proprie attività, i propri clienti.

3.3.2 I CONTRATTI E LE COMUNICAZIONI AI CLIENTI

I contratti e le comunicazioni ai clienti del Gruppo Eurovo (compresi i messaggi pubblicitari) sono:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del il Gruppo Eurovo;

Scopi e destinatari delle comunicazioni determinano, di volta in volta, la scelta dei canali di contatto più idonei alla trasmissione dei contenuti senza avvalersi di eccessive pressioni e sollecitazioni, e impegnandosi a non utilizzare strumenti pubblicitari ingannevoli o non veritieri.

3.3.3 STILE DI COMPORTAMENTO DEI COLLABORATORI

Lo stile di comportamento del Gruppo Eurovo nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

Ciascun collaboratore, pertanto, dovrà:

- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti e servizi di livello tale che possano soddisfare le aspettative e necessità del cliente;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni circa prodotti e servizi in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli.

3.3.4 CONTROLLO DELLA QUALITÀ

La qualità dei prodotti viene intesa dal Gruppo Eurovo come genuinità, freschezza, salubrità, e quindi assenza di contaminanti, antibiotici e qualsiasi altra sostanza che possa alterare il valore nutrizionale delle uova e dei suoi derivati. Il Gruppo Eurovo s'impegna a garantire adeguati ed elevati standard di qualità dei prodotti e servizi offerti, la massima trasparenza dei processi utilizzati e tecnologie che salvaguardino il valore nutrizionale dei prodotti, al fine di evitare, o comunque ridurre al minimo, eventuali rischi igienico-sanitari e tutelare quindi la salute dei Clienti e Consumatori.

A tal fine è operativo in azienda un sistema capillare di controllo qualità. Il Gruppo Eurovo, per tutti i siti in cui attualmente opera e in cui andrà operare, si impegna ad adottare tutte le prescrizioni inserite nei protocolli di attuazione per il mantenimento delle certificazioni in tema di qualità. A tal proposito si impegna nei tempi tecnicamente necessari a far sì che ogni sito operativo rispetti i requisiti dettati dalle certificazioni in tema di qualità.

Inoltre, il Gruppo Eurovo è impegnato nella continua e trasparente collaborazione con le autorità sanitarie ed ogni altra istituzione coinvolta su tali aspetti.

3.3.5 COINVOLGIMENTO DELLA CLIENTELA

Il Gruppo Eurovo si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami da parte dei clienti e delle associazioni a loro tutela avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi (ad esempio, servizi di call center, indirizzi di posta elettronica).

È cura del Gruppo Eurovo informare i clienti del ricevimento delle loro comunicazioni e dei tempi necessari per le risposte che, comunque, dovranno essere brevi.

3.4 4.4 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI

3.4.1 SCELTA DEL FORNITORE

I processi di approvvigionamento di beni e servizi sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per il Gruppo Eurovo, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore; sono inoltre fondati su comportamenti precontrattuali e contrattuali tenuti nell'ottica di un'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

I collaboratori del Gruppo Eurovo addetti a tali processi sono tenuti a non precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili.

3.4.2 INTEGRITÀ E INDIPENDENZA NEI RAPPORTI

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando ove possibile forme di dipendenza.

Così, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- qualsiasi contratto la cui esecuzione è ripetuta e/o frazionata (es.: contratti di durata) il cui importo significativo deve essere costantemente monitorato;
- di norma, sono evitati i progetti vincolanti di lungo periodo utilizzando contratti a breve termine che comportino rinnovi con revisione dei prezzi, oppure contratti di consulenza senza un adeguato trasferimento di know-how, ecc.;
- non è ritenuto corretto indurre un fornitore a stipulare un contratto a lui sfavorevole lasciandogli intendere un successivo contratto più vantaggioso.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, il Gruppo Eurovo predispone:

- la separazione dei ruoli tra l'unità richiedente la fornitura e l'unità stipulante il contratto;
- un'adeguata tracciabilità dei processi decisionali;
- la conservazione delle informazioni nonché dei documenti contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti e richiamati nelle procedure interne di acquisto.

Infine, per garantire trasparenza nei rapporti il Gruppo Eurovo predispone un sistema di monitoraggio degli assetti proprietari dei propri fornitori.

3.4.3 TUTELA DEGLI ASPETTI ETICI NELLE FORNITURE

Le violazioni dei principi generali del Codice Etico comportano meccanismi sanzionatori, tesi anche ad evitare reati contro la pubblica amministrazione riconducibili alle attività del Gruppo Eurovo.

A tal fine, nei singoli contratti sono predisposte apposite clausole.

In particolare, nei contratti con i fornitori di paesi a "rischio", definiti tali da organizzazioni riconosciute, sono introdotte clausole contrattuali che prevedono:

- Una clausola specifica che vincola i fornitori al rispetto delle disposizioni del presente Codice e del rispetto del Modello Organizzativo ex d.lgs.231/01.
- la possibilità di avvalersi di azioni di controllo presso le unità produttive o le sedi operative dell'impresa fornitrice, al fine di verificare il soddisfacimento di tali requisiti.

3.5 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA COLLETTIVITA'

3.5.1 RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI PUBBLICHE

I rapporti con le istituzioni pubbliche, locali, nazionali ed internazionali, volti al presidio degli interessi complessivi del Gruppo Eurovo e collegati all'attuazione dei suoi programmi, sono riservati esclusivamente alle funzioni ed alle responsabilità a ciò delegate.

Tali rapporti dovranno essere orientati a criteri di massima trasparenza e correttezza, rigore e coerenza, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Il Gruppo Eurovo adotta specifici modelli organizzativi per la prevenzione dei reati nei confronti della pubblica amministrazione.

3.5.2 RAPPORTI ECONOMICI CON PARTITI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI ED ASSOCIAZIONI

Il Gruppo Eurovo non finanzia partiti sia in Italia che all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica. Si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici.

Qualora, per ragioni strettamente connesse alla presenza del Gruppo Eurovo sul territorio, si ravvisi l'opportunità di effettuare interventi di tale natura, la funzione competente deve richiedere autorizzazione preventiva al CDA, che valuterà caso per caso. L'intervento richiesto potrà essere attuato solo ed esclusivamente dopo la specifica autorizzazione del CDA.

Il Gruppo Eurovo non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi; tuttavia è possibile cooperare, anche finanziariamente, con tali organizzazioni per specifici progetti qualora la finalità riconducibile alla missione del Gruppo Eurovo e la destinazione delle risorse chiara e documentabile.

Inoltre, si intrattiene una comunicazione ed un dialogo continuo e costruttivo con le ONG animaliste e si partecipa attivamente al dibattito pubblico mediante le associazioni di categoria nazionali ed internazionali, al fine di migliorare continuamente la sensibilità e il rispetto nei confronti dei consumatori e di tutti gli attori del settore.

3.5.3 CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI

Il Gruppo Eurovo è consapevole dell'influenza, anche indiretta, 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.

Per questo motivo, il Gruppo Eurovo è attivo nel sociale, sia localmente che all'estero, con modalità che si sono evolute nel corso degli anni, ma sempre ispirate a principi quali la tutela delle giovani generazioni, della cultura e della formazione completa delle persone, della corretta alimentazione e della salute, della scienza e della ricerca, delle zone più povere e a rischio calamità.

Il Gruppo Eurovo può quindi aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale, sociale o benefico o, in ogni caso, che coinvolgano un significativo numero di cittadini. Le attività di sponsorizzazione sono destinate solo a realtà od eventi che offrano garanzia di qualità o per i quali il Gruppo Eurovo può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia. In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, la direzione del Gruppo Eurovo presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

3.5.4 POLITICA AMBIENTALE

Considerando la forte interazione che le attività condotte dal Gruppo Eurovo hanno sui territori circostanti, l'Azienda definisce le politiche ambientali e di sviluppo industriale sostenibile, con l'obiettivo di

ridurre l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, di salvaguardare le risorse naturali, nonché di prevenire i rischi per i Territori e le Comunità circostanti.

Il Gruppo Eurovo definisce quindi le politiche ambientali e di sviluppo industriale sostenibile, elaborando linee guida di attuazione all'interno della Società e promuovendo strumenti di politica ambientale quali:

- Un sistema periodico di acquisizione dei dati ambientali;
- Attività di sensibilizzazione e di formazione ambientale per i collaboratori, che mirano alla divulgazione interna delle iniziative e ad accrescere le competenze e le professionalità dei dipendenti;
- Controllo dell'andamento delle azioni aziendali in termini di impatto ambientale.

Il Gruppo Eurovo, per tutti i siti in cui attualmente opera e in cui andrà operare, si impegna ad adottare tutte le prescrizioni inserite nei protocolli di attuazione per il mantenimento delle autorizzazioni in tema ambientale. A tal proposito si impegna nei tempi tecnicamente necessari a far sì che ogni sito operativo rispetti i requisiti dettati dalle certificazioni in tema ambientale.

3.5.6 BENESSERE ANIMALE

Con l'obiettivo di creare una filiera attenta e responsabile e di offrire prodotti di qualità, l'impegno del Gruppo Eurovo è quello di ricercare e selezionare strutture di allevamento nelle categorie previste dalla normativa (a terra, all'aperto, biologico, in gabbia), adeguate ad assicurare elevati livelli di benessere animale.

La realizzazione di tali principi passa non solo attraverso la scelta di investire nella conversione e continuo miglioramento dei sistemi di allevamento alternativi, ma anche attraverso i comportamenti del personale addetto, continuamente soggetto a corsi di formazione ed aggiornamento per ricevere le dovute competenze relative a comprensione delle esigenze degli animali e migliori pratiche di gestione.

4 MODALITA' DI ATTUAZIONE

4.1 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA ex D. Lgs. 231/01 IN MATERIA DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO

In materia di Codice Etico competono all'Organismo di Vigilanza della Società i seguenti compiti:

- esprimere pareri vincolanti in materia di violazioni del Codice di significativa rilevanza;
- esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- monitorare la revisione periodica del Codice Etico.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza valuta i piani di comunicazione e formazione etica.

4.2 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il Codice Etico è portato a conoscenza degli stakeholder interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione/formazione.

4.3 SEGNALAZIONI DEGLI STAKEHOLDER WHISTLEBLOWING

Il Gruppo Eurovo provvede a stabilire per ogni stakeholder dei canali di comunicazione a cui poter rivolgere le proprie segnalazioni (ad esempio, unità responsabili del rapporto con le associazioni dei consumatori, ambientaliste, dei fornitori, del personale, call center per i clienti, ecc.).

4.4 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

Il Gruppo Eurovo promuove la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice Etico e incoraggia i portatori di interesse a riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza tali violazioni della quale vengano a conoscenza in ragione dei propri rapporti con la società, identificando nella procedura di segnalazione di vigilanza "whistleblowing" il canale dedicato ma non esclusivo di comunicazione con l'OdV.

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'OdV riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie alla Direzione Aziendale, e nei casi più significativi, al Consiglio di Amministrazione e alla Presidenza. Nel caso in cui tali violazioni riguardino uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o il Presidente, l'Organismo di Vigilanza riporterà le segnalazioni e la proposta di sanzione disciplinare per conoscenza al Consiglio di Amministrazione, in quanto organo collegiale, ed al Collegio Sindacale, per l'eventuale convocazione dell'Assemblea dei soci.

Le competenti funzioni, attivate dagli organi di cui sopra, approvano i provvedimenti, anche sanzionatori, da adottare secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza.

Qualora non venga comminata la sanzione proposta dall'Organismo di Vigilanza, la Direzione Aziendale e/o il Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale, ne dovranno dare adeguata motivazione.

5.5. POLICY DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA IN MATERIA TRATTAMENTO DATI PERSONALI

Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza in materia di trattamento dei dati personali

Ai sensi del D.lgs. n. 231/01 l'Organismo di Vigilanza deve poter svolgere le proprie funzioni in maniera terza ed indipendente, in modo da garantire a tutte le parti interessate che non vi siano minacce all'imparzialità o conflitti di interessi.

Per lo svolgimento delle funzioni che gli sono attribuite, l'OdV può trattare dati personali della Società Titolare e dei relativi stakeholder (compresi dati particolari, o relativi a condanne penali o reati), allo scopo

di raccogliere le evidenze necessarie per dare seguito ai compiti oggetto dell'incarico, ovvero in adempimento agli obblighi previsti dal D.lgs. n. 231/01.

Pertanto, ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679, e in base a quanto riportato nel "Parere sulla qualificazione soggettiva ai fini privacy degli Organismi di Vigilanza previsti dall'art. 6, D.lgs. dell'8 giugno 2001, n. 231", pubblicato dal Garante della privacy in data 12.05.2020, i componenti dell'OdV sono autorizzati dal Titolare al trattamento di tutti i dati necessari per l'assolvimento delle funzioni che sono chiamati a svolgere.

In ogni caso, durante il periodo in cui l'OdV è in carica, i dati personali non sono comunicati a soggetti terzi, se non previo consenso esplicito dell'interessato o in adempimento a un obbligo di legge. Inoltre, decorso il termine dell'incarico, ciascun componente dell'OdV uscente si limiterà alla mera conservazione degli atti, in conformità a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 e dal D.lgs. n. 196/2003.