



CODICE ETICO

Sommario

Premessa	2
Principi generali	3
SOSTENIBILITÀ SOCIALE	5
Scopo, ambito di applicazione e quadro normativo	5
LAVORO INFANTILE	6
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	6
ORARIO DI LAVORO	7
SELEZIONE DEL PERSONALE E POLITICHE DELL'OCCUPAZIONE E DEL LAVORO	7
SALUTE E SICUREZZA	7
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	9
DISCRIMINAZIONE	10
PIANO SANITARIO INTEGRATIVO	10
RETRIBUZIONE	10
PROCEDURE DISCIPLINARI	11
RAPPORTI CON L'ESTERNO	11
SOSTENIBILITA' ECONOMICA	14
SOSTENIBILITA' AMBIENTALE	14
APPLICAZIONE NEI CONFRONTI DEI TERZI	15
DISPOSIZIONI FINALI	15



Premessa

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante:

- del Sistema di Gestione Integrato della Qualità e della Sicurezza Alimentare, dell'Energia e dei Gas serra, della Sostenibilità di Batasiolo S.p.A., ed è rivolto agli amministratori, ai dirigenti, ai dipendenti, ai collaboratori e a tutti coloro che entrino in rapporto con l'azienda.

- del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001 ed è rivolto agli amministratori, ai dirigenti, ai membri degli organi sociali, ai soci, ai dipendenti di Batasiolo S.p.A. e a tutti coloro che entrino in rapporto anche solo temporaneo di qualsiasi natura con la Società ("Destinatari").

Con il presente Codice (qui di seguito indicato come "Codice Etico") la società Batasiolo S.p.A. (di seguito indicata come Batasiolo o "la società") intende formulare ed evidenziare i principi, gli impegni e le responsabilità che nella conduzione degli affari e delle attività aziendali debbono essere rispettati ed assunti da tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società, siano essi amministratori, dipendenti, collaboratori a vario titolo, consulenti, controparti e partner commerciali (di seguito "Destinatari").

Batasiolo S.p.A. considera imprescindibili tali principi e valori e si impegna affinché ad essi si uniformino tutti coloro che fanno parte della Società nonché tutti quei soggetti che entrino in qualsivoglia rapporto con la medesima.

Il presente Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Batasiolo, costituisce documento ufficiale e parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, finalizzato a prevenire la commissione dei reati ivi contemplati nonché di codificare e stabilire le regole di condotta ed i comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati suddetti.

La Società promuove presso tutti i Destinatari l'impegno all'osservanza dei sopradetti principi con lo scopo di garantire condizioni di lavoro rispondenti alle disposizioni legislative vigenti.

Il raggiungimento degli obiettivi della Società è perseguito, da parte di tutti coloro che operano nella Società, con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio di Batasiolo S.p.A. può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i valori ed i principi aziendali espressi nel presente Codice.

Si rappresenta come Batasiolo S.p.A. abbia implementato un Sistema di Gestione Integrato al fine di dimostrare un impegno concreto del rispetto dei **principi etici e sostenibili** nelle proprie scelte di politica aziendale.

Al fine di assicurare una corretta comprensione dei valori e dei principi contenuti nel presente Codice Etico nonché il loro pieno rispetto, Batasiolo S.p.A. si impegna a divulgare il medesimo a tutti i suoi destinatari mediante apposite attività di informazione, garantendone l'approfondimento e l'aggiornamento ad ogni eventuale modifica normativa.

Il presente Codice Etico è vincolante per i Destinatari, i quali sono tenuti a conoscere e ad osservare il Codice Etico ed ogni suo aggiornamento. Il compito di vigilare sul puntuale rispetto del presente Codice Etico spetta all'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) al quale potranno essere indirizzate, oralmente o in forma scritta, segnalazioni di condotte ritenute lesive dei principi e valori dettati dal presente Codice Etico. La Società assicura, nell'ipotesi di segnalazioni di condotte ritenute lesive del Codice Etico, una effettiva ed adeguata valutazione dei fatti e, ove necessario e/o opportuno, l'adozione di misure sanzionatorie e/o correttive garantendo la necessaria riservatezza dell'identità di colui che effettua la segnalazione, salvi gli obblighi di legge.



Principi generali

L'integrità morale è un dovere di tutti coloro che lavorano per Batasiolo S.p.A. e caratterizza i comportamenti di tutta la propria organizzazione.

I principi di onestà, imparzialità, correttezza, lealtà, trasparenza e rispetto reciproco rappresentano i criteri di fondo cui deve uniformarsi l'attività aziendale e cui devono ispirarsi i destinatari.

Ogni attività posta in essere dai Destinatari deve essere realizzata con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale ed i comportamenti ed i rapporti di tutti coloro che a vario titolo operano nell'interesse di Batasiolo S.p.A., all'interno ed all'esterno della stessa, devono essere ispirati a trasparenza, correttezza e reciproco rispetto.

La Società promuove altresì il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona, rifugge da ogni discriminazione basata sull'età, sul sesso, sullo stato di salute, sulla razza, sulla nazionalità, sulle convinzioni religiose e politiche.

Allo stesso modo le attività ed i comportamenti dei Destinatari del presente Codice Etico devono essere esenti da qualsiasi genere di discriminazione. Di seguito l'elencazione dei principi propri del Codice Etico.

➤ **Valorizzazione e rispetto delle risorse umane:** la Direzione di Batasiolo S.p.A. promuove attività di **coinvolgimento e motivazione** del personale interno ed esterno (per i processi in *outsourcing*), onde conseguire il raggiungimento degli obiettivi prefissati in un ambiente dinamico e partecipato.

La Società intende mantenere e sviluppare un **clima aziendale sereno** per garantire un ambiente di lavoro collaborativo ed una buona soddisfazione del personale, interno ed esterno, monitorando tale indicatore periodicamente mediante incontri e corsi di formazione sulle varie tematiche.

La Direzione di Batasiolo lavora per garantire **condizioni di lavoro** che tutelino la sicurezza, la salute e la dignità umana del personale.

Batasiolo evita qualsiasi **forma di discriminazione** legata al sesso, all'orientamento sessuale, all'età, alla nazionalità, allo stato di salute, alle opinioni politiche, alla razza e alle credenze religiose e in genere a qualsiasi caratteristica della persona umana.

➤ **Soddisfazione del cliente:** obiettivo primario di Batasiolo S.p.A. è realizzare prodotti sani, sicuri, autentici, in conformità con le leggi vigenti. Le modalità operative sono finalizzate a garantire la totale soddisfazione del cliente. L'azienda inoltre promuove una politica aziendale finalizzata a prevenire, contrastare e rimediare casi di **corruzione, concussione, estorsione e appropriazione indebita**.

➤ **Tutela della Privacy:**

Tutte le informazioni e i dati in possesso di Batasiolo S.p.A. sono trattati nel rispetto della vigente normativa in materia di tutela della privacy.

I dipendenti e i collaboratori sono tenuti ad osservare la massima riservatezza su informazioni, documenti, studi, iniziative, progetti, contratti, piani, conosciuti per le prestazioni svolte, con particolare riferimento a quelli che possono compromettere l'immagine o gli interessi dell'azienda, e non possono diffondere tali informazioni all'interno ed all'esterno dell'azienda se non nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni aziendali, né utilizzarle per ottenere vantaggi personali, diretti e indiretti.

I dati personali di dipendenti e collaboratori sono tutelati a norma del Regolamento GDPR in materia di misure di sicurezza (come recepito dal D.Lgs. 101/2018).

La Società si impegna a tutelare l'integrità morale di tutti i dipendenti e/o collaboratori non subordinati, garantendo loro il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e il pieno esercizio dei diritti sindacali e politici. La Società salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni ed inclinazioni. È fatto in particolare



assoluto divieto di fare ricorso, nelle relazioni di lavoro, a molestie di qualsiasi natura o, più in generale, di porre in essere comportamenti idonei a compromettere il sereno svolgimento delle funzioni assegnate e comunque lesivi della dignità del lavoratore.

Tutte le informazioni ed i dati in possesso della Batasiolo S.p.A. sono trattati nel rispetto della vigente normativa in materia di tutela della privacy ed è fatto assoluto divieto ai destinatari del presente Codice Etico di utilizzare e trattare informazioni e dati in possesso dell'azienda per finalità personali e, comunque, per finalità diverse da quelle consentite, nonché utilizzare informazioni o notizie, acquisite nell'espletamento delle proprie mansioni lavorative per Batasiolo a vantaggio proprio o di terzi.

➤ **Tutela delle informazioni e dei dati:**

Batasiolo Spa adotta le necessarie misure per non essere coinvolta in fenomeni di **falsificazione di informazioni o dati**, anche finalizzati alla frode, nell'ambito delle proprie attività, strutture, performance e catena di approvvigionamento. Tali misure prevedono analisi su genuinità del prodotto eseguite su materie prime e prodotti finiti. Inoltre ai fornitori è richiesta la compilazione di questionari in merito a questi temi. Per quanto riguarda la correttezza delle informazioni riportate sulle etichette di prodotto finito, l'organizzazione si avvale della consulenza da parte di società od enti specificatamente competenti sull'argomento.

L'azienda si impegna a trattare i dati personale nel rispetto delle normative di riferimento.

➤ **Credibilità e trasparenza** nei confronti di tutte le parti interessate rilevanti rappresentate da:

- clienti
- fornitori e subfornitori
- associazioni varie ed O.N.G.
- residenti confinanti
- dipendenti e collaboratori

Il rapporto tra Batasiolo Spa ed i destinatari del Codice Etico è improntato su lealtà, rispetto e fiducia reciproca garantiti anche dall'impegno al pieno rispetto degli obblighi assunti con il contratto di lavoro e con ogni altra forma di rapporto contrattuale.

I rapporti tra Batasiolo Spa e le Autorità competenti, Pubbliche Amministrazioni, Organi di Controllo sono improntate a principi di leale collaborazione, correttezza, trasparenza, veridicità e verificabilità delle informazioni fornite.

➤ **Comunicazione:** Batasiolo Spa intende garantire una comunicazione dimostrabile, verificabile e trasparente sulle tematiche della sostenibilità e sulle caratteristiche del prodotto che immette sul mercato.

➤ **Conoscenza, formazione ed esperienza:**

Il personale, interno ed esterno, viene coinvolto in **incontri e corsi di formazione**, effettuati, secondo un piano prestabilito previsto nel SGI aziendale, sia da personale interno che da professionisti esterni.

Batasiolo Spa interviene con continui investimenti sulla struttura e sulle attrezzature per individuare gli aspetti di miglioramento da un punto di vista produttivo, mantenere elevati standard di sicurezza per il personale e nel rispetto dell'ambiente, aggiornare il parco macchine e le attrezzature aziendali, al passo con l'evoluzione tecnologica.

➤ **Sensibilizzazione dei fornitori:** Batasiolo Spa intende coinvolgere tutti i fornitori per sensibilizzarli alla realizzazione dei principi legati alla normativa etica e possibilmente coinvolgerli verso il rispetto dei principi descritti nello standard Equalitas. La scelta dei fornitori viene effettuata infatti, in base alla capacità di soddisfare sia i requisiti relativi alla qualità del prodotto/servizio approvvigionato, sia sulla responsabilità sociale attuata dal fornitore stesso a seguito di un'attenta valutazione e di un costante monitoraggio.

BATASIOLO

➤ **Conflitto di interessi:** I Destinatari del Codice Etico sono tenuti ad evitare di verificarsi di situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interesse; sono altresì tenuti ad evitare situazioni in cui interessi personali possano influenzare l'imparzialità e/o l'eticità del comportamento e, da ultimo, devono astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità d'affari di cui sono venuti a conoscenza in virtù dello svolgimento delle proprie funzioni. In ogni caso, è fatto obbligo ai Destinatari del Codice Etico di comunicare al proprio superiore gerarchico l'insorgenza di eventuali situazioni di potenziale conflitto di interessi con la Società.

➤ **Rispetto normativa cogente e volontaria:**

Il comportamento dei Destinatari, e così della Società, deve essere ispirato al pieno rispetto delle leggi, dei regolamenti e di ogni altra norma giuridica in vigore nell'ambito territoriale in cui operano, nonché di ogni autorizzazione e/o provvedimento dell'Autorità di cui la Società risulti destinataria, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico ed alle procedure/misure previste dai protocolli interni.

Batasiolo Spa si impegna a rispettare tanto i requisiti previsti dagli standard Equalitas, BRC, IFS, ISO22000, ISO50001, ISO14064-1 quanto le leggi nazionali vigenti e tutti gli strumenti internazionali espressamente indicati dalla norma stessa. Inoltre in conformità alle norme internazionali UNI CEI EN ISO 50001 e UNI EN ISO 14064-1 la Batasiolo Spa riconosce la necessità di documentare, implementare, mantenere e migliorare un Sistema di Gestione dell'Energia e un Inventario dei Gas Serra applicabile a tutte le attività svolte, nonché ai prodotti ed ai servizi erogati.

SOSTENIBILITÀ SOCIALE

Scopo, ambito di applicazione e quadro normativo

Scopo del Codice Etico in merito alla gestione delle Risorse Umane è quello di:

- sviluppare, mantenere e rafforzare politiche e procedure per gestire le situazioni, che essa può controllare o influenzare
- dimostrare alle parti interessate che le politiche, le procedure e le prassi sono conformi ai requisiti dello standard Equalitas

Il SGI in merito alla Gestione delle Risorse Umane è applicato alla sede della Batasiolo Spa per tutte le attività svolte dalla società ed ai rapporti con tutti i lavoratori.

La Batasiolo Spa osserva:

- lo standard Equalitas
- le leggi ed i regolamenti nazionali
- il contratto collettivo nazionale applicabile per i lavoratori dipendenti dall'attività
- le disposizioni degli enti statali vigilanti in materia di rapporti di lavoro

La Batasiolo Spa inoltre, rispetta anche i principi dei seguenti documenti internazionali:

- ILO Conv 1 (Orario di Lavoro – Industria) e Racc 116 (Riduzione dell'Orario di Lavoro)
- ILO Conv 29 e 105 (Lavoro Obbligato e Vincolato)
- ILO Conv 87 (Libertà di Associazione)
- ILO Conv 98 (Diritto all'Organiz e Contrattaz Collettiva)
- ILO Conv 100 e 111 (Parità di retribuzione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile; Discriminazione)
- ILO Conv 102 (Standard Minimi – Sicurezza Sociale)
- ILO Conv 131 (Fissare il Salario minimo)
- ILO Conv 135 (Rappresentanti dei Lavoratori)
- ILO Conv 138 e Racc 146 (Età Minima e Racc)



- ILO Conv 155 e Racc 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- ILO Conve 159 (Riabilitazione Professionale ed Impiego Persone Disabili)
- ILO Conv 169 (Gruppi Indigeni e Tribali)
- ILO Conv 177 (Lavoro a domicilio)
- ILO Conv 182 (Peggiori forme di lavoro minorile)
- ILO Conv 183 (Protezione della Maternità)
- ILO codice pratico per HIV/AIDS ed il Mondo del Lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Conv Internaz. sui Diritti economici, sociali e culturali
- Convenzione Internazionale sui Diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale

LAVORO INFANTILE

La Batasiolo Spa non ammette l'utilizzo di lavoro infantile e riconosce lo studio e lo svago come fattori principali dello sviluppo psicofisico degli adolescenti: di conseguenza si impegna ad impiegare solamente personale con età superiore ai 18 anni.

È responsabilità di R-PER il monitoraggio della fase di selezione ed assunzione del personale, affinché sia verificato che l'età di ogni nuovo assunto sia superiore ai 18 anni.

La Batasiolo Spa si impegna a sensibilizzare e monitorare i propri fornitori per evitare che questi ricorrano all'utilizzo di bambini e per garantire ai giovani tra i 16 e i 18 anni, eventualmente impiegati, condizioni lavorative compatibili con lo sviluppo psicofisico.

LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

La Batasiolo Spa si impegna ad evitare:

- il ricorso a qualsiasi forma di coercizione nei confronti del proprio personale.
La società applica per il proprio personale tutte le norme previste dalla normativa in vigore e dal CCNL. Per poter rendere pienamente volontaria la prestazione lavorativa, la Batasiolo Spa mette a conoscenza di tutti i lavoratori i loro i diritti e doveri derivanti dal C.C.N.L. e dalle altre norme di legge applicabili (es. Statuto dei lavoratori), mantenendo la normativa a disposizione di tutti coloro, che vogliano consultarla. Inoltre sono stati individuati negli RLS aziendali i lavoratori, con il compito di informare, istruire ed assistere i lavoratori sui requisiti previsti dalla norma.
- l'impiego di personale non volontario (es. detenuti politici e non) o comunque impossibilitato a recedere dal rapporto di lavoro (es. per sequestro dei documenti di identità, stipendi non erogati e conservati come cauzioni)
I lavoratori sono liberi di lasciare il luogo di lavoro alla fine del turno lavorativo.
La società non fa uso di guardie od altre forme di controllo sui lavoratori.
La vigilanza privata viene utilizzata al solo scopo della vigilanza notturna sulla struttura aziendale.
I lavoratori sono a conoscenza delle regole riguardanti il preavviso di licenziamento, necessario per ricevere l'ultima retribuzione (come indicato nel C.C.N.L. di riferimento)
La società non richiede in nessun caso al personale assunto di lasciare al momento dell'inizio del rapporto di lavoro:
 - depositi di qualsiasi tipo, in denaro o natura
 - originali di documenti, se non quelli necessari e previsti dalla legge
- l'utilizzo di lavoro nero, caporalato o qualsiasi forma contrattuale, che comporti la violazione o l'elusione degli obblighi di legge.
Tutti i lavoratori sono regolarmente assunti secondo quanto previsto dalla normativa vigente.



Il R-PER ha il compito di rispettare la normativa vigente, controllando e assicurando la corretta applicazione degli obblighi derivanti dalle leggi ai rapporti di lavoro instaurati.

ORARIO DI LAVORO

La Batasiolo Spa applica l'orario di lavoro fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale attualmente pari a 40 ore massime settimanali, prevedendo il riposo settimanale.

In caso di lavoro straordinario, che non supera in alcun caso i limiti fissati dalla normativa, e di lavoro svolto nei giorni festivi, esso è retribuito in maniera maggiorata rispetto alle altre ore di lavoro, secondo quanto previsto dal C.C.N.L.

SELEZIONE DEL PERSONALE E POLITICHE DELL'OCCUPAZIONE E DEL LAVORO

La selezione del personale è condotta dalla Società nel pieno rispetto delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna sulla sfera privata e sulle opinioni dei candidati. La Società opera con criteri di piena trasparenza, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta ed ispirando la propria scelta esclusivamente a criteri di professionalità e competenza.

Il personale di Batasiolo S.p.A. viene assunto con regolare contratto di lavoro, in conformità alle leggi, ai contratti collettivi e alle normative vigenti, ed è garantito un trattamento equo sulla base delle competenze e delle capacità individuali.

La Società si impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie in modo da favorire il rafforzamento e lo sviluppo delle capacità e conoscenze di ciascuno nel rispetto dei valori espressi nel presente "Codice Etico": a tal fine sono programmati specifici percorsi volti all'aggiornamento professionale ed all'acquisizione di maggiori competenze.

La Società si impegna a tutelare l'integrità morale di tutti i dipendenti e/o collaboratori, garantendo loro il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e il pieno esercizio dei diritti sindacali e politici.

La Società si impegna ad avvalersi esclusivamente del contributo di personale sociale, partners, fornitori, appaltatori e subappaltatori nel pieno rispetto della normativa contrattuale collettiva del settore e delle disposizioni vigenti in materia fiscale, previdenziale, ed assicurativa nonché in materia di immigrazione e sulla condizione degli stranieri.

SALUTE E SICUREZZA

La società Batasiolo Spa ritiene che il diritto alla salute ed alla sicurezza sul luogo di lavoro di ciascun lavoratore sia fondamentale: per questo motivo ritiene importante il pieno coinvolgimento dei lavoratori nello sviluppo di una cultura della sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

La Batasiolo Spa ha individuato le responsabilità, le risorse e le procedure per la gestione ed il miglioramento continuo dell'attività di protezione e prevenzione in conformità al D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

È stata effettuata un'analisi di tutte le attività lavorative svolte nei propri luoghi di lavoro, valutando i rischi di esposizione ai fattori di pericolo per la sicurezza e la salute del personale: tale analisi è riportata in apposito documento (DVR - Documento di Valutazione dei Rischi). In base a tale analisi sono state individuate le aree e le azioni correttive da effettuare per l'eliminazione o la riduzione del rischio con il relativo programma degli interventi di prevenzione e protezione con indicazione di responsabilità e tempi.

È stato nominato il Responsabile Servizio Prevenzione Protezione con il compito di monitorare tutti gli aspetti legati alla Salute ed alla Sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro identificando e monitorando i fattori di rischio, individuando tutte le misure preventive e protettive per la sicurezza e la salute dei lavoratori, e provvedendo all'informazione e formazione dei lavoratori.

La Batasiolo Spa ha dato la possibilità ai lavoratori di eleggere un proprio rappresentante per la sicurezza, con funzioni di controllo e relazione al RSPP su tutti i fattori di rischio evidenziati, e di verifica sull'effettiva attuazione delle azioni correttive da parte del Responsabile stesso.

A tutto il personale sono state consegnate informative specifiche e viene effettuata periodica formazione sugli adempimenti previsti. RSPP effettua direttamente o mediante docenti specializzati:

- corsi di informazione di carattere generale e specifici per attività a rischio particolare

BATASIOLO

- corsi di formazione per i neoassunti e per i lavoratori, che eventualmente cambino le proprie mansioni professionali
- corsi di formazione per gli addetti all'emergenza antincendio ed al pronto soccorso

La società ha individuato, acquistato e fornito gratuitamente ai propri dipendenti i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI), necessari per lo svolgimento in salute e sicurezza del proprio lavoro: RSPP ed i preposti provvedono al costante monitoraggio dell'effettivo utilizzo ed al periodico controllo dello stato di usura e dell'adeguatezza.

In caso di usura od inadeguatezza, il Responsabile provvede all'immediata sostituzione dei DPI.

Il Responsabile Servizio Prevenzione Protezione tiene sotto continuo monitoraggio tutti quei fattori di rischio, che possono incidere sulla sicurezza e la salute dei lavoratori e, in collaborazione con il vertice aziendale, provvede alla verifica dell'effettuazione della periodica manutenzione per garantire il corretto funzionamento delle attrezzature e dei dispositivi di sicurezza.

RSPP si coordina con RGQ per garantire a tutti i lavoratori la disponibilità, presso la struttura, delle schede tecniche delle attrezzature e delle schede di sicurezza dei prodotti chimici.

Ciò precisato di seguito si espongono i principi generali ed i relativi obblighi:

Obiettivi e principi generali

Il presente paragrafo del Codice Etico ha come scopo quello di evidenziare l'obiettivo, che la Società si pone come strategico, di operare costantemente per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché di rendere noti i principi di sicurezza e salute che l'azienda pone alla base della propria attività, promuovendone altresì l'osservanza presso tutti i Destinatari del presente Codice Etico.

La corretta applicazione della legislazione vigente e il rispetto della normativa tecnica ad essa connessa rappresentano per Batasiolo, unitamente alla attività di informazione e formazione dei lavoratori ed al coinvolgimento degli stessi, gli strumenti indispensabili per il raggiungimento, mantenimento e miglioramento di condizioni di lavoro e dell'ambiente tali da garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dei collaboratori e dei terzi presenti in azienda.

Batasiolo si impegna a diffondere e a far conoscere a tutti i livelli aziendali il presente Codice Etico ed a fornire, qualora necessario, ogni opportuno chiarimento.

Le decisioni assunte dalla Società in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono ispirate al contenuto dell'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2008 ed ai seguenti principi di rilevanza comunitaria, i quali vengono debitamente resi noti a tutti coloro che intrattengano un qualsivoglia rapporto di lavoro con la medesima:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare: per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione; per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima tecnica l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

I sopra enunciati principi devono essere osservati dall'azienda a tutti i livelli, sia apicali che operativi.

Obblighi di dirigenti, preposti e lavoratori

Dirigenti e preposti sono le figure aziendali che, con il loro operato, possono efficacemente contribuire al raggiungimento degli obiettivi di tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, attraverso, tra l'altro, il



mantenimento delle misure di prevenzione e protezione adottate e la vigilanza sul corretto comportamento dei propri collaboratori.

Al fine di garantire la tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, La società riconosce negli obblighi previsti per i lavoratori dall'art. 20 del D.Lgs. 81/2008 gli elementi indispensabili per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

Pertanto ogni lavoratore ha l'obbligo di "prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro".

In particolare, ogni lavoratore deve:

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a disposizione, conformemente alle istruzioni fornite;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza, conformemente alle istruzioni fornite;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le anomalie e la mancanza di adeguatezza dei mezzi e dispositivi di protezione, dei macchinari, delle apparecchiature, dei mezzi di trasporto, delle attrezzature di lavoro;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le pericolosità riscontrate conseguenti all'impiego delle sostanze pericolose;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto ogni situazione di pericolo di cui venga a conoscenza;
- nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, adoperarsi direttamente, in caso di urgenza, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli;
- dare notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di ogni situazione di pericolo riscontrata al fine di consentirne il coinvolgimento nel processo di miglioramento;
- evitare di rimuovere o modificare senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- evitare di compiere di propria iniziativa, operazioni o manovre che non siano di sua competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei suoi confronti;
- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Inoltre ogni lavoratore deve:

- impegnarsi a comprendere le informazioni di natura tecnica, comportamentale, gestionale fornite dalla Società ed osservare puntualmente le disposizioni aziendali, riconoscendo le posizioni assunte nell'organigramma aziendale anche nel rispetto dei rapporti gerarchici;
- impegnarsi a seguire con la dovuta partecipazione gli interventi di formazione attuati dall'azienda;
- astenersi dall'assumere atteggiamenti non collaborativi.

Per lo svolgimento dell'attività lavorativa la società mette a disposizione locali, impianti, macchine e attrezzature in genere per i quali tutti sono tenuti ad un utilizzo conforme alla destinazione d'uso.

L'impiego delle dotazioni dell'azienda deve essere effettuato esclusivamente per l'espletamento delle mansioni lavorative previste dall'azienda e ne è quindi vietato l'uso per scopi personali o diversi da quelli aziendali.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La Batasiolo Spa garantisce a tutti i lavoratori il diritto di aderire a qualsiasi sindacato e la possibilità di eleggere rappresentanti sindacali, garantendo tutti i diritti, previsti dalla vigente normativa in materia e dal C.C.N.L.

La società garantisce la contrattazione collettiva applicando interamente il C.C.N.L., nel caso di dover effettuare delle deroghe al C.C.N.L., la società provvede a concordare tali deroghe con le rappresentanze sindacali.

BATASIOLO

La società garantisce la libera elezione di rappresentanti sindacali, assicurando loro la possibilità di comunicare con gli iscritti sul luogo di lavoro e la partecipazione ad assemblee e riunioni.

La società previene qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.

Il R-PER ha il compito di verificare il rispetto della normativa vigente in materia, per assicurare la corretta applicazione degli obblighi derivanti dalle leggi nei rapporti con le rappresentanze sindacali e nell'applicazione della contrattazione collettiva.

DISCRIMINAZIONE

La Batasiolo Spa rifiuta ogni forma di discriminazione e garantisce pari opportunità ed equità di trattamento a tutti i lavoratori, indipendentemente da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale e politica, età. Pertanto la società provvede a:

- effettuare la selezione tenendo in esclusiva considerazione elementi oggettivi come abilità, esperienza ed istruzione, rapportati alle funzioni da ricoprire
- corrispondere la retribuzione ad ogni lavoratore in base alle mansioni svolte da ciascuno nel rispetto di quanto previsto nel C.C.N.L.
- garantire la formazione e l'addestramento a tutti, in funzione delle necessità personali e delle esigenze organizzative e gestionali della società
- effettuare le promozioni in funzione delle abilità dei singoli e delle necessità organizzative e gestionali
- effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti in materia
- effettuare eventuali licenziamenti solo nei casi consentiti dalla legge ed in ogni caso mai per motivi discriminatori

Inoltre la società favorisce l'accesso delle lavoratrici, anche con l'applicazione delle forme di sostegno alla maternità, previste dalla legge e dal contratto collettivo. Batasiolo Spa garantisce, in caso di richiesta da parte del lavoratore, la possibilità di usufruire di ferie o permessi e di concordare turni di lavoro, compatibilmente con le esigenze produttive, in considerazione di particolari necessità religiose.

La società è consapevole delle differenze tra le culture e le religioni, e garantisce a ciascun lavoratore il rispetto dei propri principi, fedi ed opinioni di qualsiasi natura, purché queste non siano in contrasto con la normativa vigente.

Batasiolo Spa non accetta che siano posti in essere comportamenti, sia fisici che verbali, che diano luogo a qualsiasi forma di violenza fisica o morale nei confronti di qualsiasi lavoratore.

Il R-PER controlla il rispetto della normativa, in modo da garantire che non venga attuata alcuna forma di discriminazione nei rapporti di lavoro instaurati. Al fine di consentire, a chiunque sia oggetto di discriminazione, di difendersi e di denunciare la discriminazione subita, la Batasiolo Spa ha attivato apposite procedure, responsabilità e canali di comunicazione, anche in forma anonima.

PIANO SANITARIO INTEGRATIVO

Batasiolo Spa mensilmente, provvede ad effettuare un versamento al fondo FASA (Fondo Assistenza Sanitaria Alimentaristi), a favore dei lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato od a termine, ma di durata superiore ai 9 mesi. La copertura sanitaria opera a favore dei dipendenti, al momento dell'assunzione viene comunicata al dipendente l'opportunità di poter usufruire del fondo sanitario. Tutte le richieste sanitarie sono svolte dai dipendenti, che accedono al sito con un proprio codice personale, rispettando quindi tutte le procedure in tema di Privacy e dati sensibili.

RETRIBUZIONE

La Batasiolo Spa garantisce a tutti i dipendenti retribuzioni eque, dignitose e conformi a quanto previsto dal C.C.N.L.

La società prevede anche forme di integrazione ai minimi fissati dalla contrattazione collettiva nazionale in funzione delle capacità e della professionalità dimostrata.

Inoltre la società, in caso di necessità, si presta ad erogare anticipatamente il T.F.R. spettante, anche a chi è assunto da meno di 8 anni, ed a pagare le ore di permesso non godute.

BATASIOLO

Esclusivamente ai fini IRPEF, al momento dell'assunzione, l'azienda richiede al lavoratore le informazioni relative ai familiari a carico (coniuge e figli).

Nella busta paga sono esplicitamente indicate tutte le voci relative alle spettanze ed alle ritenute effettuate: inoltre l'ufficio del personale è a disposizione dei lavoratori per qualsiasi chiarimento in materia.

La retribuzione viene pagata mensilmente entro il 10 del mese successivo al mese di competenza, come previsto dal C.C.N.L. (in caso che tale giorno risultasse festivo la consegna della busta paga viene effettuata il primo giorno feriale successivo). Il pagamento viene effettuato tramite bonifico bancario od assegno.

Batasiolo Spa riconosce il valore e l'utilità, ai fini formativi, di contratti come stage, apprendistato e formazione lavoro, come individuato dalla normativa, ricorrendone nei limiti previsti dalla legge.

La società rifiuta la stipula di falsi contratti di apprendistato o di qualsiasi contratto o forma che possano portare alla elusione di norme di legge.

PROCEDURE DISCIPLINARI

La Batasiolo Spa non ammette l'utilizzo di qualsiasi pratica disciplinare al di fuori della legge e del C.C.N.L., e soprattutto di tutte quelle pratiche (siano esse punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, abusi verbali), che possano ledere l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti, e la società ha volontà che anche i propri fornitori rifiutino tali pratiche nei confronti dei loro dipendenti.

La Batasiolo Spa ammette l'utilizzo delle sanzioni disciplinari nell'ottica del mantenimento di buoni rapporti tra i lavoratori, tra questi e i loro superiori, e nei confronti dei clienti; tale utilizzo è regolato secondo quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70), dalle leggi 604/66 e 108/90, dall'articolo 118 del C.C.N.L. Tale esercizio è formalizzato in apposita procedura a disposizione di tutto il personale.

Il rispetto delle disposizioni del presente Codice Etico, nonché di quelle che verranno assunte per effetto del D. Lgs. 231/2001, rientra fra le obbligazioni contrattuali assunte, anche ex art. 2104 e 2105 c.c., dai dipendenti al momento della stipula del contratto di lavoro.

La loro violazione dà luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 c.c. in conformità a quanto previsto, anche per la tipologia delle sanzioni, dal Contratto Collettivo di Categoria vigente al momento del fatto e secondo le procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

I consulenti, i collaboratori esterni e ogni altro soggetto che entri in rapporto di affari con la società assumono come obbligazione contrattuale il rispetto delle disposizioni del presente Codice Etico nonché di quelle che verranno assunte per effetto del D.Lgs. 231/2001. Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

RAPPORTI CON L'ESTERNO

➤ **Rapporti con autorità e pubbliche amministrazioni:** I rapporti e le trattative d'affari con le Pubbliche Amministrazioni centrali e periferiche, gli enti pubblici, gli enti locali, le autorità pubbliche di vigilanza, i pubblici dipendenti, i pubblici ufficiali, gli incaricati di pubblico servizio, i dirigenti ed i funzionari che agiscono per conto della pubblica amministrazione e degli enti pubblici o assimilabili, nonché con partners privati concessionari di un pubblico servizio e, in ogni caso, con gli interlocutori istituzionali, sia italiani che esteri, sono condotti in conformità alla legge, ai principi fissati nel Codice Etico e nei protocolli interni e, in particolare, nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza, trasparenza, veridicità e verificabilità delle informazioni fornite e/o assunte. È vietato promettere, offrire o consegnare ai suddetti soggetti, direttamente o indirettamente, denaro, beni o qualsiasi altra utilità, così come ricercare o instaurare nei loro confronti relazioni personali di favore, influenza o ingerenza. Allo stesso modo, è assolutamente vietato ricevere denaro, beni o qualsiasi altra utilità dai suddetti soggetti; più in generale, è fatto divieto assoluto di interferire in qualsivoglia modo e con qualsivoglia mezzo nelle libere e autonome decisioni dei pubblici ufficiali o degli incaricati di pubblico servizio o, in ogni caso, dei pubblici dipendenti. I rapporti intercorrenti tra Batasiolo S.p.A. e l'autorità giudiziaria, le autorità di vigilanza, le forze dell'ordine e qualunque pubblico ufficiale

o incaricato di pubblico servizio che sia titolare di poteri ispettivi e/o investigativi sono improntati a principi di leale collaborazione, correttezza, trasparenza e completezza, veridicità e verificabilità delle informazioni fornite; è vietato ostacolare in alcun modo, anche mediante l'omissione delle comunicazioni dovute, l'esercizio delle funzioni della Pubblica Autorità e la amministrazione della giustizia. Al fine di garantire la massima chiarezza e trasparenza nei rapporti, i contatti con tutti i sopraindicati soggetti sono intrattenuti esclusivamente dai rappresentanti aziendali a ciò autorizzati. È infine fatto divieto assoluto di indurre a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci esponenti della Società, personale sociale o altri soggetti (es. soci, collaboratori esterni, partners, terzi in generale) eventualmente chiamati a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria.

- **Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali:** La Società, nei rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali, si ispira a criteri di imparzialità e trasparenza. La Società si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di legge.
- **Rapporti con clienti, fornitori e consulenti e, più in generale, con i terzi:** fermo restando quanto indicato nel § Principi generali, il rapporto con clienti, fornitori e consulenti, e, più in generale, con tutti coloro con cui la società intrattiene rapporti commerciali di qualsiasi natura, è improntato a principi di imparzialità, trasparenza, rispetto reciproco, professionalità, serietà e cortesia, al fine di garantire il pieno raggiungimento degli obiettivi dell'azienda in conformità alle norme ed alle prassi applicabili. La Società evita di intrattenere rapporti, di qualsiasi natura essi siano, sia direttamente che indirettamente, con soggetti (siano essi persone fisiche o giuridiche) in relazione ai quali si abbia anche solo ragione di sospettare facciano parte o svolgano attività di supporto, in qualsiasi forma, a favore di organizzazioni criminose di qualsiasi natura, comprese a titolo di esempio quelle di stampo mafioso, quelle dedite al traffico di esseri umani o allo sfruttamento del lavoro minorile, nonché con soggetti o gruppi che operino con finalità di terrorismo o svolgano attività di supporto ad organizzazioni aventi finalità terroristiche. La Società si impegna a non stabilire rapporti di qualsiasi natura con soggetti di cui si abbia anche solo ragione di sospettare che si avvalgano del lavoro di minori o di personale assunto in maniera irregolare o che comunque operino in violazione delle leggi e delle normative in materia di tutela dei diritti dei lavoratori. La selezione dei partners commerciali, dei consulenti, dei fornitori ed in genere gli acquisti di beni, merci e servizi devono avvenire sulla base di criteri di valutazione oggettivi, trasparenti e documentabili, in conformità ai principi del presente Codice Etico e delle procedure interne. Amministratori, dirigenti, membri degli organi sociali, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni non possono ricevere alcun corrispettivo da parte di chicchessia per il compimento di un atto di loro competenza né cedere ad alcuna forma di condizionamento esterno nell'espletamento dei loro incarichi aziendali.
- **Regali, benefici e promesse di favori:** La società vieta a tutti coloro che operano nel proprio interesse, in proprio nome o per proprio conto di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità. Nei rapporti di affari con clienti e fornitori sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l'immagine dell'azienda e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato. Il dipendente, il collaboratore ed in genere il Destinatario che riceva doni o trattamenti di favore da clienti o fornitori, che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, deve immediatamente avvertirne l'OdV che, dopo le opportune verifiche, provvederà a gestire la comunicazione verso l'esterno e ad informare l'autore del regalo, omaggio etc. sulla politica aziendale in materia. In generale, è vietato promettere offrire o consegnare direttamente o indirettamente, denaro, beni o qualsiasi altra utilità, sia a pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio sia a soggetti privati (ed in particolare ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori, di società o enti privati nonché a chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato eserciti funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti suindicati ovvero ancora a chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza dei soggetti sinora elencati) anche per interposta persona, così come ricercare o instaurare nei loro confronti relazioni personali di favore, influenza o ingerenza. Allo stesso modo, è vietato ricevere denaro, beni o qualsiasi altra utilità dai suddetti

soggetti, ovvero sollecitarli; più in generale, è fatto divieto assoluto di interferire in qualsivoglia modo e con qualsivoglia mezzo nelle libere e autonome decisioni dei pubblici ufficiali o degli incaricati di pubblico servizio o, in ogni caso, dei pubblici dipendenti, ovvero dei soggetti privati individuati nel presente paragrafo.

- **Rapporti con i Mass media e gestione delle informazioni:** I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione sono improntati al rispetto del diritto all'informazione e alla tutela del mercato. La diffusione di notizie relative alla Società compete in via esclusiva ai soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure o regolamentazioni adottate dalla Società. Qualsiasi richiesta di notizie da parte della stampa o dei mezzi di comunicazione e informazione ricevuta dal personale della società deve essere comunicata ai soggetti responsabili della comunicazione verso l'esterno, prima che la richiesta possa venire evasa. Le comunicazioni verso l'esterno sono improntate a principi di verità, correttezza, trasparenza, prudenza.
- **Principi di lealtà e trasparenza nella gestione di fondi pubblici:** la società condanna qualsiasi comportamento volto a ottenere, da parte dello Stato, della Pubblica Amministrazione, degli organismi europei o di altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati o per il tramite di informazioni omesse o, più in generale, tramite artifici o raggiri, ivi compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore. È vietato destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi contributi, sovvenzioni e finanziamenti ottenuti dallo Stato, dalla Pubblica Amministrazione o da altro ente pubblico o dagli organismi europei anche di modico valore e/o importo. Tutti i fatti rappresentati, le dichiarazioni rilasciate e la documentazione presentata a corredo di domande per l'ottenimento delle suddette erogazioni devono essere corretti, veritieri, accurati, completi e verificabili.
- **Principi in materia di gestione contabile e redazione del bilancio:** La Società si ispira a criteri di correttezza, trasparenza, completezza, veridicità e verificabilità nella gestione della propria contabilità e nella redazione e/o compilazione di qualsiasi documento in cui vengano esposti elementi economici, patrimoniali e finanziari della Società, garantendo il pieno rispetto della normativa di settore. Coloro che, a qualunque titolo ed in qualunque modo, sono coinvolti nelle attività di formazione del bilancio, delle scritture contabili e/o di altri analoghi documenti, sono tenuti ad assicurare la completezza, veridicità e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni effettuate, operando con criteri prudenziali ed applicando le tecniche contabili più specifiche e in ogni caso con la diligenza richiesta agli esperti del settore. Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni, irregolarità nella tenuta della contabilità e della documentazione di base, o comunque di violazioni dei principi fissati dal Codice Etico e dai protocolli specifici, è tenuto a riferirne tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/2001. Le citate violazioni incrinano il rapporto di fiducia con la Società, assumono rilievo sotto il profilo disciplinare e saranno adeguatamente sanzionate. È vietato qualsiasi comportamento finalizzato ad impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o revisione attribuite ai soci, agli organi sociali, alle autorità pubbliche di vigilanza, alle istituzioni od agli enti nello svolgimento delle rispettive attività e funzioni, verso cui sono garantiti la massima collaborazione e trasparenza. La società, nei limiti stabiliti dalle normative vigenti, fornisce con tempestività ed in modo completo le informazioni, i chiarimenti, i dati e la documentazione richiesti dai soci, clienti, fornitori, autorità pubbliche di vigilanza, istituzioni, organi, enti ed altri stakeholders nello svolgimento delle rispettive funzioni. La Società condanna e vieta ogni forma di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; è fatto divieto ai destinatari di sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da attività illecita, ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza e, in ogni caso, di porre in essere qualunque operazione in violazione della normativa antiriciclaggio ovvero atta a favorire la formazione, l'acquisizione ed il riutilizzo di risorse economiche frutto di attività illegali. La Società, al fine di prevenire il rischio di compiere, ancorché in modo involontario o inconsapevole, operazioni di qualsiasi natura aventi ad oggetto denaro, beni o altre utilità che siano frutto della commissione di reati, si astiene dal percepire a qualsiasi titolo pagamenti in denaro contante, titoli al portatore ovvero per tramite di intermediari non abilitati o attraverso l'interposizione di soggetti terzi in modo da rendere impossibile l'individuazione del soggetto erogante e, più in generale, dal compiere operazioni tali da impedire la ricostruzione del flusso finanziario. È fatto obbligo, prima di

BATASIOLO

instaurare rapporti d'affari con controparti commerciali a qualsiasi titolo, di procedere alla verifica delle informazioni disponibili al fine di appurare la rispettabilità e la legittimità della loro attività.

- **Gestione strumenti informatici. Tutela del diritto d'autore:** La Società individua ed adotta sistemi idonei ad impedire la commissione di reati informatici e a garantire il corretto utilizzo delle apparecchiature informatiche fornite ai propri dipendenti e collaboratori. In particolare, la Società condanna e contrasta tutte le condotte illecite connesse con l'utilizzo di sistemi informatici, quali, a mero titolo esemplificativo, l'uso e lo scambio di materiale pornografico o pedopornografico, l'accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici etc. e si impegna a mantenere un efficace sistema di sicurezza informatica ed a garantire la continuità del servizio. I computers ed i sistemi informatici di Batasiolo S.p.A. devono essere esclusivamente utilizzati quale strumento di lavoro, nel rispetto della normativa vigente in materia ed è vietato 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. Ogni dipendente e/o collaboratore è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza. Ogni dipendente e/o collaboratore è tenuto altresì a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso di strumenti informatici. La Società, in conformità ai principi di correttezza e di leale concorrenza, rispetta i diritti di terzi in materia di proprietà intellettuale quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, marchi, brevetti e diritti d'autore e si impegna ad evitare comportamenti o situazioni che possano creare danni a terzi o comportare violazioni di legge in materia.

SOSTENIBILITA' ECONOMICA

Batasiolo Spa adotta un sistema di gestione della contabilità annuale che consente di identificare e rendicontare gli impegni economici legati alla sostenibilità, eseguendo una valutazione sui rischi di medio termine e tenendo conto del mutamento degli scenari economici generali e di comparto.

Il particolare Batasiolo Spa persegue la propria strategia in materia di sostenibilità economica esercitando:

- Buone pratiche economiche verso i lavoratori
- Comportamento etico nei rapporti con terzi (pubblica amministrazione, organismi di controllo, fornitori e clienti)

SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

La Società riconosce l'ambiente come bene primario da salvaguardare e a tal fine programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed imprescindibili esigenze di tutela dell'ambiente. Lo svolgimento e la gestione di tutte le attività di Batasiolo S.p.A. avviene nel pieno rispetto della normativa vigente in materia ambientale ed ecologica.

In conformità ai principi su esposti Batasiolo S.p.A. si impegna affinché la politica ambientale della Società venga adeguatamente diffusa sia al personale sociale sia ad eventuali appaltatori/subappaltatori, e si impegna a promuovere un'adeguata sensibilità ambientale.

È fatto divieto ai Destinatari del presente Codice di porre in essere o dare causa a comportamenti che, individualmente o collettivamente, siano suscettibili di arrecare un danno all'ambiente ovvero alla salute delle persone.

Batasiolo Spa riconosce l'ambiente e le risorse naturali come beni primari da salvaguardare ed a tal fine programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed imprescindibili esigenze di tutela dell'ambiente.

Lo svolgimento e la gestione di tutte le attività di cantina avvengono nel pieno rispetto della normativa vigente in materia ambientale.

Il particolare Batasiolo Spa persegue la propria strategia in materia ambientale sulla base dei seguenti principi:

- ottimizzare l'utilizzo delle fonti energetiche e delle risorse naturali
- minimizzare gli sprechi ed i rifiuti
- scongiurare, nel rispetto della normativa di settore, ogni forma di inquinamento
- favorire la diffusione della cultura di un corretto approccio alle tematiche di sostenibilità ambientale



APPLICAZIONE NEI CONFRONTI DEI TERZI

La Società riconosce l'applicazione dei seguenti principi nei confronti dei terzi con i quali intrattenga un qualsivoglia rapporto di natura contrattuale:

- i principi di salvaguardia della salute e sicurezza e della tutela dell'ambiente che sono alla base del Codice Etico dovranno essere conosciuti e rispettati anche da terzi durante lo svolgimento dell'attività all'interno dell'azienda;
- anche i collaboratori esterni non dipendenti (quali ad es. consulenti, prestatori di servizi etc.) devono attenersi ai principi contenuti nel presente Codice Etico;
- nei confronti dei terzi potranno essere predisposte, ove necessario, specifiche clausole contrattuali che, in aderenza ai principi contemplati dal Codice civile, stabiliscano, a seconda della gravità delle violazioni, ovvero della loro reiterazione, l'applicazione degli artt. 1454 c.c. "Diffida ad adempiere" e 1453 c.c. "Risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento".

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Codice Etico, che rappresenta la formalizzazione delle modalità di comportamento già vigenti in Batasiolo S.p.A., è adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è altresì competente ad apportare ogni modifica, integrazione e/o aggiornamento su indicazione dell'Organismo di Vigilanza ovvero su iniziativa di ciascun Consigliere d'amministrazione.

In conformità ai principi sopra esposti, Batasiolo Spa si impegna affinché la politica della sostenibilità aziendale venga diffusa a tutto il personale interno (attraverso comunicazioni interne o attività di formazione, informazione e sensibilizzazione) e all'esterno (attraverso comunicazione sul sito internet e, per il vicinato, tramite distribuzione di uno specifico questionario).

Data: 11.06.2024

La Direzione _____