



BASSANI ALESSANDRO SRL

CODICE ETICO E DI CONDOTTA

08/09/2025

Rev

01

Da oltre cinquant'anni, Bassani Alessandro S.r.l. opera con serietà e competenza nel settore acquedottistico, termoidraulico e antincendio, distinguendosi per innovazione, affidabilità e una forte radicazione sul territorio. L'azienda fonda il proprio successo su un processo produttivo interamente Made in Italy, che segue ogni fase dalla materia prima al prodotto finito, garantendo qualità, sicurezza e trasparenza.

La reputazione costruita negli anni poggia su valori chiari: professionalità, modernizzazione costante degli impianti, attenzione al cliente e rispetto per l'ambiente. L'acqua, risorsa vitale per le comunità, viene tutelata con responsabilità e dedizione, sviluppando soluzioni che ne assicurino la protezione e l'utilizzo sicuro.

Bassani Alessandro S.r.l. è inoltre impegnata nel rispetto delle normative tecniche e di sicurezza internazionali, avvalendosi di certificazioni e conformità di prodotto che attestano l'eccellenza dei propri standard. Tra queste:

- Certificazione ISO 9001 per la gestione della qualità;
- Marchi di conformità CE a garanzia del rispetto delle direttive europee;
- Standard UNI EN 1074 e UNI EN 14384, 14339 che regolano i sistemi di controllo e sicurezza idrica;
- Altre certificazioni e omologazioni specifiche di settore, ottenute per assicurare affidabilità, sicurezza e durata nel tempo dei prodotti.

Questi principi e riconoscimenti non sono solo un traguardo, ma una guida quotidiana. Essi costituiscono il cuore del presente Codice Etico e orientano l'operato di ogni collaboratore, partner e stakeholder, con l'obiettivo di garantire trasparenza, responsabilità sociale e sostenibilità in tutte le attività aziendali.

1. Ambito di applicazione e diffusione

Il Codice Etico e di Condotta si applica a tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della società, inclusi dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, subappaltatori, partner commerciali e qualunque altra terza parte coinvolta nelle attività aziendali.

Tutto il personale aziendale, dalla direzione ai collaboratori, è tenuto a prendere visione del documento, conformare i propri comportamenti ad esso e agire con onestà e integrità.

L'azienda si impegna, per quanto possibile, a diffondere il Codice anche presso i propri partner commerciali, invitandoli ad aderire ai principi in esso contenuti e promuovendo tali valori lungo tutta la catena di fornitura. Il Codice sarà reso pubblico, garantendo accesso a tutte le parti interessate, e saranno messe a disposizione le risorse tecniche, economiche e professionali necessarie per il suo pieno raggiungimento.

La diffusione avverrà tramite pubblicazione sul sito aziendale, distribuzione interna, affissioni nei locali e, ove necessario, attraverso attività formative specifiche. L'accettazione e l'impegno al rispetto potranno essere formalizzati in sede di assunzione o stipula di contratti di collaborazione o fornitura.

2. Principi Etici e Impegni Fondamentali dell'Azienda

2.1 Diritti umani e dei lavoratori

L'azienda si impegna a rispettare, tutelare e promuovere la legislazione in vigore a tutela dei diritti umani e dei lavoratori, ed in particolare a:

- **Non ricorrere al lavoro forzato o obbligato.** Nessun lavoratore deve essere costretto a lavorare sotto minaccia di sanzioni, con l'uso della forza o di intimidazioni. I lavoratori possono porre fine volontariamente al proprio rapporto di lavoro, dopo un ragionevole preavviso, e non sono tenuti a depositare cauzioni o documenti di identità presso il datore di lavoro o presso terzi. I lavoratori sono liberi di lasciare il posto di lavoro al termine del proprio turno e non sono tenuti a pagare compensi o altri costi per l'assunzione o il mantenimento del posto di lavoro. I lavoratori non sono costretti a utilizzare l'alloggio o il trasporto forniti dall'azienda.
- **Non ricorrere al lavoro infantile.** L'azienda non impiega bambini di età inferiore a quella prevista dalle leggi nazionali per l'accesso al lavoro o a quella prevista per la scuola dell'obbligo, e comunque inferiore a 15 anni (o 14 anni nel caso di paesi in via di sviluppo ai sensi della Convenzione 138 dell'ILO). Qualora



un bambino di età inferiore all'età minima stabilita fosse impiegato in azienda, questa adotterà tutte le misure appropriate per allontanare il bambino dal posto di lavoro e per garantire un rimedio adeguato, compreso il sostegno attivo all'accesso all'istruzione.

- **Tutelare i giovani lavoratori.** I giovani lavoratori (con età inferiore a 18 anni) non vengono impiegati durante le ore notturne o in condizioni che ne compromettano la salute, la sicurezza o l'integrità morale e/o che danneggino il loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale. I giovani lavoratori non lavorano per più di 8 ore al giorno o per un numero di ore superiore al limite legale nazionale applicabile. I giovani lavoratori non svolgono ore di lavoro straordinario e possono godere di un periodo minimo consecutivo di riposo di 12 ore, oltre ai consueti giorni di riposo settimanale. Viene comunque consentito l'accesso alla formazione continua o a opportunità educative aggiuntive, come la formazione professionale o tecnica.
- **Astenersi dal praticare e non tollerare discriminazione, molestie e violenza.** L'azienda non adotta, sostiene o tollera discriminazioni nell'occupazione, inclusi reclutamento, assunzione, opportunità di formazione, condizioni di lavoro, incarichi di lavoro, retribuzione, benefits, promozioni, disciplina, licenziamento o pensionamento sulla base di sesso, identità di genere, età, religione, stato civile, stato genitoriale, razza, casta, background sociale, malattie, disabilità, gravidanza, origine etnica e nazionale, nazionalità, appartenenza a organizzazioni dei lavoratori compresi i sindacati, affiliazione politica, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica personale. L'azienda promuove un ambiente privo di molestie e violenza, in cui tutti gli individui siano trattati con rispetto e dignità e incoraggia la segnalazione anonima di abusi o trattamenti duri. L'azienda tratterà e approfondirà con serietà tutte le accuse di discriminazione, violenza e molestie, applicando, se del caso, misure disciplinari, fino al licenziamento nei confronti degli autori di tali azioni. Le procedure disciplinari adottate dall'azienda sono scritte e comunicate a tutti i lavoratori.
- **Raggiungere la parità di genere.** L'azienda offre pari opportunità a tutti gli individui, indipendentemente dal loro genere, identità di genere e orientamento sessuale, per tutti gli aspetti della formazione e dello sviluppo professionale e personale. L'azienda si impegna a raggiungere la parità di genere attraverso procedure e pratiche di reclutamento, promozione e remunerazione eque, giuste e trasparenti. L'azienda tutela da discriminazioni, licenziamenti e rallentamenti nella carriera le donne incinte, le madri e i loro figli, compresa la loro salute e sicurezza, i lavoratori con responsabilità familiari.
- **Rispettare il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva.** L'Azienda non interferisce con, ostacola o impedisce il diritto dei lavoratori di aderire o formare sindacati o associazioni di lavoratori di propria scelta e di contrattare collettivamente. L'azienda si impegna a rispettare gli accordi di contrattazione collettiva e a consentire ai rappresentanti dei lavoratori l'accesso al luogo di lavoro per svolgere le loro funzioni di rappresentanza.
- **Riconoscere la giusta retribuzione.** I salari e i benefit che l'azienda corrisponde per il regolare orario di lavoro soddisfano, come minimo, gli standard legali nazionali o gli standard di riferimento del settore, a seconda di quale sia il più elevato. In ogni caso, i salari dovrebbero sempre essere sufficienti a soddisfare i bisogni primari e a fornire un reddito discrezionale. L'azienda corrisponde una maggiorazione per il lavoro straordinario.
- **Rispettare la normativa sull'orario di lavoro.** L'azienda si impegna affinché l'orario di lavoro sia conforme alle leggi nazionali, agli accordi di contrattazione collettiva e agli standard di riferimento del settore, a seconda di quale offra maggiore protezione per i lavoratori. Ai lavoratori non è richiesto di lavorare più di 8 ore al giorno o 48 ore settimanali su base regolare (esclusi gli straordinari), e sono garantiti i riposi giornalieri e settimanali. Lo straordinario è volontario, non deve superare le 12 ore settimanali e non è richiesto su base regolare.
- **Astenersi da contratti di lavoro precari.** L'azienda si impegna ad instaurare rapporti di lavoro riconosciuti e stabiliti in conformità con la legislazione nazionale e con le norme internazionali sul lavoro.



L'azienda si astiene dal fare ricorso a contratti di sola manodopera, subappalti, accordi di lavoro a domicilio, programmi di apprendistato in cui non esiste un reale intento di impartire competenze o fornire lavoro regolare, uso eccessivo di contratti di lavoro stagionali o a tempo determinato, al fine di eludere gli obblighi nei confronti dei dipendenti ai sensi delle leggi e dei regolamenti sul lavoro o sulla previdenza sociale derivanti dal regolare rapporto di lavoro.

- **Garantire la parità di trattamento dei lavoratori immigrati.** L'azienda si astiene dall'attuare trattamenti discriminatori nei confronti di lavoratori immigrati rispetto ai lavoratori locali. L'azienda non sottrae ai lavoratori immigrati i documenti di viaggio e fornisce loro un contratto di lavoro scritto in una lingua comprensibile al lavoratore medesimo con informazioni chiare sui termini e le condizioni di lavoro. Nel caso in cui l'azienda fornisca a tali lavoratori vitto, alloggio, trasporto o altri servizi, questi devono essere forniti a una tariffa non superiore alla tariffa di mercato.
- **Garantire la parità di trattamento dei lavoratori a domicilio.** L'azienda si astiene dall'attuare trattamenti discriminatori nei confronti di lavoratori a domicilio rispetto a coloro che lavorano presso lo stabilimento aziendale. L'azienda si impegna ad offrire ai lavoratori a domicilio le stesse tutele e gli stessi trattamenti riservati a coloro che lavorano presso lo stabilimento aziendale.
- **Tutelare le minoranze.** L'azienda si impegna a rispettare i diritti umani degli individui appartenenti a specifici gruppi o popolazioni a rischio di particolare vulnerabilità e in relazione ai quali esiste una protezione particolareggiata, comprese le popolazioni indigene, le donne, le minoranze nazionali o etniche, religiose e linguistiche, i bambini, le persone con disabilità e i lavoratori immigrati e le loro famiglie.

L'azienda richiede a tutto il personale di contribuire attivamente al rispetto dei diritti umani, astenendosi da comportamenti contrari alla Politica aziendale e al Codice Etico e di Condotta. Ogni lavoratore è tenuto a vigilare su eventuali abusi, interrompere tempestivamente qualsiasi comportamento lesivo dei diritti umani e adottare tutte le misure precauzionali di propria competenza per prevenire rischi per la salute e la sicurezza, propria e altrui, nonché per evitare incidenti sul luogo di lavoro.

2.2 Tutela dei lavoratori (Sicurezza e Salute sul Lavoro)

L'azienda adotta misure adeguate e implementa sistemi per prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali connesse alle attività lavorative, in conformità al D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche, riducendo al minimo, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause dei pericoli inerenti all'ambiente di lavoro. Fornisce una protezione speciale in relazione alla salute e sicurezza a categorie vulnerabili quali – ma non limitate a – giovani lavoratori, neomamme e future mamme, e persone con disabilità.

L'azienda s'impegna a ridurre e prevenire i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori mediante:

- Interventi a livello tecnologico e gestionale, con investimenti in macchinari che migliorano l'efficienza produttiva, riducono i consumi energetici e garantiscono la sicurezza, anche tramite la diminuzione degli infortuni.
- La messa a disposizione del know-how dei preposti attraverso istruzioni operative e procedure chiare rivolte a tutto il personale.
- La fornitura di condizioni di lavoro sicure e salubri, adeguate allo scopo, alle dimensioni e al contesto organizzativo, nonché alla natura specifica dei rischi e delle opportunità per la salute e sicurezza sul lavoro (SSL).
- La definizione di un quadro di riferimento per fissare obiettivi specifici in materia di SSL.
- Il coinvolgimento e la consultazione attiva del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).
- La dotazione di strumenti, DPI e formazione per lavorare in sicurezza, con controlli programmati su tutti i sistemi atti a prevenire infortuni ed emergenze. Garantendo libero accesso alle schede di sicurezza dei prodotti utilizzati e formazione specifica sui rischi connessi alle mansioni.



- L'organizzazione di corsi di formazione e aggiornamento per il corretto utilizzo di macchinari e attrezzature e per la normativa antinfortunistica.
- La promozione della cultura della sicurezza attraverso il coinvolgimento attivo del personale, anche mediante momenti di ascolto, raccolta di suggerimenti e segnalazione di rischi.
- Il mantenimento di piani di emergenza, evacuazione e pronto soccorso adeguati.
- L'impegno al monitoraggio continuo delle condizioni di lavoro e alla revisione periodica delle misure di prevenzione per un miglioramento costante.
- L'attenzione al benessere psico-fisico dei lavoratori, inclusa la prevenzione dello stress lavoro-correlato e di eventuali condizioni di disagio.

2.3 Tutela dell'ambiente

L'azienda si impegna a rispettare la legislazione vigente, a tutelare l'ambiente e a ridurre il proprio impatto ambientale, con particolare attenzione a:

- **Monitorare e ridurre i consumi di energia e di acqua.** L'azienda raccoglie dati relativi ai consumi e si pone obiettivi di riduzione, promuovendo, ove possibile, l'uso di fonti di energia rinnovabile. A tal fine, ha implementato un impianto fotovoltaico per la produzione di energia elettrica e ha avviato una collaborazione per il recupero e il riutilizzo delle acque reflue di produzione.
- **Monitorare e smaltire correttamente i reflui.** L'azienda raccoglie dati sulla quantità di reflui prodotti e garantisce che questi ricevano un trattamento adeguato prima di essere immessi nel ciclo idrico, in conformità ai requisiti previsti dalle leggi nazionali, locali o da standard più restrittivi adottati.
- **Monitorare le emissioni di gas in atmosfera.** L'azienda individua le fonti di emissione di gas serra, raccoglie dati per il loro monitoraggio e si impegna ad adottare, per quanto possibile, misure per ridurre tali emissioni.
- **Monitorare e smaltire correttamente i rifiuti solidi.** L'azienda rileva la quantità di rifiuti prodotti, ne assicura lo smaltimento conforme alle normative vigenti e promuove la riduzione, il riuso e il riciclo.
- **Gestire responsabilmente i prodotti chimici utilizzati.** Nel caso di utilizzo di input chimici nelle lavorazioni, l'azienda raccoglie e conserva informazioni sulla loro gestione sicura, al fine di prevenire danni sia alle persone che all'ambiente.

L'azienda richiede a tutto il personale di contribuire attivamente alla tutela ambientale, adottando comportamenti responsabili, minimizzando l'impatto delle proprie attività, utilizzando le risorse con attenzione e manipolando i prodotti chimici in sicurezza per evitare dispersioni nell'ambiente.

Infine, l'azienda si impegna a promuovere iniziative volte allo sviluppo sostenibile del territorio e al benessere delle comunità locali con cui interagisce.

2.4 Tutela dei consumatori e dei clienti

L'azienda si impegna ad agire in conformità con pratiche commerciali, di marketing e pubblicitarie corrette nei confronti dei propri clienti e dei consumatori, adottando ragionevoli misure per garantire la qualità, la sicurezza e l'affidabilità dei prodotti offerti. In particolare, l'azienda si impegna a garantire che i prodotti offerti soddisfino i requisiti richiesti dalle parti interessate e quelli previsti dalle normative applicabili. Si impegna inoltre a fornire informazioni sui prodotti accurate, verificabili, trasparenti e facilmente comprensibili.

L'azienda garantisce che tutti i prodotti siano sottoposti a controlli rigorosi di qualità e sicurezza prima della loro immissione sul mercato, nel rispetto delle normative vigenti e delle buone pratiche di produzione.

Le informazioni presenti sull'etichettatura dei prodotti sono redatte in maniera chiara e accessibile, per facilitare scelte consapevoli da parte del consumatore.



BASSANI ALESSANDRO SRL

CODICE ETICO E DI CONDOTTA

08/09/2025

Rev

01

L'azienda promuove una cultura dell'ascolto attivo dei propri clienti, incoraggiando la raccolta e la gestione di segnalazioni, reclami e suggerimenti. Tali informazioni sono valorizzate per migliorare continuamente i prodotti e i servizi offerti e per rafforzare la fiducia nel marchio.

L'azienda si impegna inoltre a tutelare i consumatori più vulnerabili – come minori, anziani o persone con disabilità – garantendo comunicazioni corrette, non fuorvianti, e astenendosi da pratiche commerciali ingannevoli o aggressive.

L'azienda richiede a tutto il personale di collaborare nella realizzazione di prodotti che siano in linea con le aspettative dei clienti e conformi alla normativa di riferimento, segnalando eventuali anomalie e astenendosi dal diffondere informazioni scorrette, fuorvianti o incomplete.

2.5 Divieto di tangenti e corruzione

L'azienda, nei propri rapporti commerciali e istituzionali, si astiene da pratiche e comportamenti illegali o collusivi, non effettua pagamenti illeciti e non si fa promotrice di tentativi di corruzione, favoritismi o indebite pressioni. Tali comportamenti compromettono la correttezza dei processi decisionali, alterano le regole della leale concorrenza, minano la fiducia delle parti interessate e possono avere conseguenze gravi sul piano legale e reputazionale, sia per l'azienda sia per i singoli coinvolti.

L'azienda proibisce rigorosamente a tutto il personale di offrire, promettere, pagare, richiedere o ricevere tangenti, regalie, benefici economici o altri indebiti vantaggi, per sé stessi o per terzi, direttamente o indirettamente, allo scopo di influenzare decisioni o ottenere trattamenti di favore. È vietata ogni forma di corruzione, attiva o passiva, anche qualora si verifichi attraverso modalità indirette, come omaggi non simbolici, spese ingiustificate, sponsorizzazioni o incarichi privi di reale giustificazione.

Non è ammesso alcun pagamento di facilitazione ("facilitation payments") nei confronti di funzionari pubblici o privati, finalizzato ad agevolare o velocizzare pratiche amministrative o ottenere vantaggi indebiti.

L'azienda promuove una cultura della legalità, dell'integrità e della responsabilità in tutte le relazioni professionali, incoraggiando comportamenti trasparenti e coerenti con i valori espressi nel presente Codice.

2.6 Pratiche di approvvigionamento responsabili

L'azienda si impegna a prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, ogni contributo a impatti negativi sui diritti umani, sui diritti dei lavoratori, sull'ambiente e sulla legalità attraverso le proprie pratiche di approvvigionamento. Promuove attivamente una catena di fornitura responsabile, basata su principi di equità, trasparenza e sostenibilità.

In quest'ottica, l'azienda si adopera per instaurare con i propri fornitori relazioni stabili e condizioni contrattuali eque, privilegiando partner che dimostrino di condividere gli stessi valori etici, di legalità e rispetto ambientale. Quando possibile, viene favorita la selezione di fornitori che adottino politiche e sistemi di gestione coerenti con i principi del presente Codice Etico.

Il personale coinvolto nelle attività di selezione, valutazione e gestione dei fornitori, nonché negli ordini di materie prime, prodotti finiti e servizi, è tenuto ad attenersi scrupolosamente alle condizioni contrattuali concordate e ai criteri etici aziendali, astenendosi da favoritismi, conflitti di interesse o pratiche scorrette.

L'azienda si riserva il diritto di interrompere rapporti commerciali con fornitori che risultino coinvolti in violazioni gravi dei diritti umani, delle normative ambientali o del lavoro

2.7 Trasparenza delle registrazioni contabili

L'azienda si impegna a garantire una contabilità trasparente, accurata e conforme alla normativa vigente, in modo da assicurare la veridicità, la chiarezza e l'affidabilità della propria rendicontazione finanziaria, rafforzando la fiducia nei confronti di clienti, fornitori, partner, istituzioni e stakeholder.



Per conseguire tale obiettivo, l'azienda richiede a tutto il personale coinvolto nei processi amministrativi, contabili e finanziari di collaborare attivamente nel mantenere registrazioni tempestive, complete, corrette, trasparenti e comprensibili, redatte con la massima diligenza, professionalità e integrità.

È categoricamente vietato falsificare, omettere o alterare in qualsiasi modo dati o informazioni rilevanti ai fini contabili. Ogni operazione finanziaria o transazione deve essere adeguatamente documentata e giustificata da un contratto, un ordine e una fattura, riportando in modo dettagliato i servizi eseguiti o i beni forniti, e deve essere registrata in modo puntuale e accurato nei sistemi aziendali.

L'azienda promuove inoltre sistemi di controllo interni volti a prevenire e individuare errori, irregolarità o frodi, e si impegna a intervenire tempestivamente in caso di comportamenti non conformi.

2.8 Tutela della privacy e riservatezza delle informazioni

L'azienda assicura la massima riservatezza delle informazioni in proprio possesso, nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali (tra cui il Regolamento UE 2016/679 - GDPR) e si impegna ad adottare tutte le misure tecniche e organizzative necessarie a prevenire l'accesso non autorizzato, la perdita, la modifica o la diffusione illecita dei dati.

È fatto obbligo a tutto il personale di trattare con assoluta riservatezza i dati, le notizie e le informazioni riservate – aziendali o di terzi – di cui venga a conoscenza nello svolgimento delle proprie attività lavorative, indipendentemente dalla loro forma (scritta, verbale, digitale). Ciò include, a titolo esemplificativo:

- informazioni personali e sensibili relative a dipendenti, clienti o fornitori;
- strategie aziendali, dati finanziari, know-how, progetti e documentazione tecnica;
- comunicazioni interne, credenziali e accessi informatici.

Il trattamento dei dati personali deve avvenire esclusivamente per finalità legittime, specifiche e trasparenti, nel rispetto dei principi di minimizzazione, proporzionalità e sicurezza, e solo da parte di personale espressamente autorizzato.

L'azienda promuove una cultura della sicurezza dei dati, responsabilizzando tutto il personale nella corretta gestione delle informazioni, nell'uso consapevole degli strumenti digitali e nella segnalazione tempestiva di eventuali violazioni della privacy o incidenti informatici.

La divulgazione non autorizzata di informazioni riservate o il trattamento improprio di dati personali costituisce violazione grave del presente Codice Etico e di Condotta e può comportare conseguenze disciplinari, oltre che legali, nei confronti dei responsabili.

3. Segnalazione delle violazioni

Al fine di tutelare i principi contenuti nel Codice Etico, ogni persona che venga a conoscenza di comportamenti, situazioni o pratiche contrari alle normative vigenti, al Codice stesso o ai valori aziendali è invitata a darne comunicazione.

Sebbene Bassani Alessandro S.r.l. non abbia istituito un Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 né disponga di un sistema di whistleblowing formalizzato, l'Azienda garantisce un adeguato livello di ascolto e gestione delle segnalazioni attraverso i seguenti canali:

- **E-mail dedicata:** segnalazioni@bassanialessandro.com
- **Modulo di segnalazione** disponibile in azienda e trasmesso al Responsabile Etico;
- **Lettera cartacea riservata** indirizzata al *Responsabile Etico* presso la sede aziendale;
- **Segnalazioni verbali** rivolte direttamente al Responsabile Etico o alla Direzione.

Ruolo del Responsabile Etico

La Direzione ha nominato un Responsabile Etico, figura interna di riferimento, con i seguenti compiti:

- ricevere, registrare e valutare con imparzialità le segnalazioni;
- garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nei limiti consentiti dalla legge;

 BASSANI ALESSANDRO SRL	CODICE ETICO E DI CONDOTTA		08/09/2025	
		Rev	01	

- comunicare alla Direzione le risultanze, per l'adozione di eventuali provvedimenti.

Tutela del segnalante

- È vietata qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione nei confronti di chi effettua una segnalazione in buona fede, anche se successivamente risultasse infondata.
- Non sono tollerate segnalazioni dolosamente false o presentate con intento diffamatorio.
Con questo approccio, Bassani Alessandro S.r.l. intende promuovere un ambiente di lavoro basato sulla fiducia, sul dialogo aperto e sulla responsabilità individuale, rafforzando i principi del proprio Codice Etico.

4. Sistema sanzionatorio

Il rispetto del presente Codice Etico e di Condotta costituisce parte integrante degli obblighi contrattuali di tutto il personale, dei collaboratori, dei consulenti e di chiunque operi per conto dell'azienda. Ogni comportamento che violi i principi e le regole in esso contenuti sarà oggetto di valutazione e potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, dal contratto di lavoro e, ove applicabile, dai contratti collettivi nazionali.

Le sanzioni saranno commisurate alla gravità della violazione commessa, tenendo conto delle circostanze, dell'eventuale recidiva e del ruolo ricoperto dal soggetto coinvolto. Resta salva la possibilità per l'azienda di intraprendere ogni ulteriore azione legale nei confronti del responsabile della violazione.

L'azienda garantisce che ogni procedura sanzionatoria verrà gestita con imparzialità, trasparenza e rispetto del diritto alla difesa. In caso di segnalazioni ricevute tramite il canale whistleblowing, l'accertamento delle eventuali violazioni avverrà nel pieno rispetto della riservatezza e delle tutele previste per i segnalanti, astenendosi da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione.

5. Aggiornamento periodico del Codice

L'azienda si impegna a rivedere e aggiornare periodicamente il presente Codice Etico e di Condotta, al fine di garantirne la continua conformità con le normative vigenti e l'evoluzione delle attività e dei valori aziendali. Tale revisione assicura che il Codice rimanga uno strumento efficace e attuale per guidare i comportamenti e le attività di tutti i soggetti coinvolti.