

CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE




SPUMANTE DAL 1831

Rev. 01 del 25/07/2016

INDICE

1	INTRODUZIONE	3
2	SCOPO	3
3	CAMPO DI APPLICAZIONE	4
4	TERMINOLOGIA	4
5	RESPONSABILITÀ DELL'APPLICAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO	6
6	MODALITA' OPERATIVE	6
6.1	Impegno Generale	6
6.2	Principi generali di comportamento	7
6.2.1	Rispetto delle leggi, delle norme e dei regolamenti	7
6.2.2	Impegno verso i dipendenti	7
6.2.3	Per i dipendenti	8
6.2.4	Impegno verso i fornitori	8
6.2.5	Per i fornitori	9
6.2.6	Impegno verso i clienti	9
6.2.7	Impegno verso l'ambiente	9
6.2.8	Salute e sicurezza sul posto di lavoro	10
6.2.9	Ambiente di lavoro	11
6.2.10	Nella gestione della redazione dei documenti contabili societari e nelle comunicazioni sociali	12
6.2.11	Verso la Pubblica Amministrazione e gli Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse	12
6.2.12	Verso l'Autorità di Vigilanza e di Controllo	13
6.2.13	Tutela della Privacy	13
6.2.14	Tutela dei sistemi informatici	13
6.2.15	Trasparenza, attendibilità e completezza dell'informazione	13
6.2.16	Politica ambientale	13
6.2.17	Nei rapporti con le Organizzazioni Sindacali	14
6.2.18	Conflitto di interesse ed attività esterne	14
6.2.19	Corruzione	15
6.2.20	Regali	15
6.2.21	Obbligo di Riservatezza delle Informazioni Confidenziali	15
6.2.22	Frodi e protezione dei beni aziendali	16
6.2.23	Rispetto del Codice di Comportamento Aziendale	17
6.2.24	Diffusione del presente documento	18

1 INTRODUZIONE

BOSCA S.p.A. (di seguito BOSCA) è un'azienda industriale internazionale che esporta i propri prodotti in tutto il mondo.

Dalla sua fondazione BOSCA ha adottato prassi aziendali rette da integrità, onestà, correttezza, etica ed equità, garantendo la sicurezza dei lavoratori, rispettando pienamente le leggi applicabili nei Paesi in cui è presente ed incoraggiando una coscienza ecologica.

L'intenzione di questo Codice di Condotta Aziendale è quella di dare un quadro di riferimento ed indicazioni sul comportamento corretto da adottare in una determinata situazione sotto il profilo economico, sociale e ambientale per la valutazione di tutte le attività, le decisioni e le iniziative di Bosca senza avere la pretesa di essere esaustivo e coprire tutte le eventuali situazioni che si possono verificare.

Il Codice di Condotta Aziendale è rivolto a tutto il personale di BOSCA e a tutti coloro che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente instaurino rapporti o relazioni con BOSCA.

I dipendenti e tutti coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con BOSCA, sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti ai principi del Codice di Condotta Aziendale e a non assumere iniziative in contrasto con il Codice medesimo.

BOSCA incoraggia suggerimenti costruttivi da parte di tutti i dipendenti sui contenuti del Codice di Condotta Aziendale, sulla sua applicazione e su qualunque argomento si ritenga possa farne parte.

I principi del Codice di Condotta Aziendale devono ispirare i componenti del Consiglio di Amministrazione di Bosca in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione della stessa. Altrettanto devono ispirare i dirigenti nel dare concreta attuazione all'attività di direzione di Bosca.

2 SCOPO

Scopo del presente documento è la definizione degli obblighi giuridici e dei valori morali che identificano l'ambito delle responsabilità etiche e sociali di ciascun soggetto che collabora con BOSCA. Da questi principi generali discendono norme e modalità operative che devono essere attuate all'interno di BOSCA da parte di tutti i soggetti destinatari del presente documento.

3 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Codice di Condotta Aziendale si applica a:

- soci;
- amministratori;
- dirigenti;
- sindaci;

e, qualora l'illecito riguardi fattispecie sulle quali le figure dirigenziali hanno potere di vigilanza e controllo, a:

- dipendenti;
- fornitori e subappaltatori;
- consulenti;

e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con BOSCA ed operino per perseguirne gli obiettivi.

4 TERMINOLOGIA

Nel presente documento i seguenti termini hanno il significato di seguito indicato:

- **Attività sensibile:** attività a rischio di commissione reato ossia attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di un reato compreso in quelli contemplati dal D.Lgs. 231/01; si tratta di attività nelle cui azioni si potrebbero, in linea di principio, configurare condizioni, occasioni o mezzi, anche in via strumentale, per la concreta realizzazione della fattispecie di reato;
- **Codice di Condotta Aziendale:** documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal presente MODELLO: è un mezzo efficace a disposizione delle imprese per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda, perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti verso gli azionisti, i collaboratori interni ed esterni, i clienti, fornitori, enti pubblici, ecc..;
- **D.Lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e sue successive modificazioni ed integrazioni (s.m.i.);
- **Destinatari:** soci, amministratori, dirigenti, sindaci, dipendenti, fornitori, subappaltatori e tutti quei soggetti con cui BOSCA può entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari;

- **Dipendenti:** tutte le persone fisiche che intrattengono con BOSCA un rapporto di lavoro subordinato;
- **MODELLO:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da BOSCA che in sé raccoglie una mappatura delle attività sensibili dell'Impresa a rischio di commissione del reato specifico, uno schema delle procedure organizzative e gestionali, con le conseguenti azioni di controllo (tipologia, responsabilità e periodicità) a presidio del rischio, una cross reference fra i reati specifici e la struttura documentale presente in Impresa a supporto del MODELLO stesso;
- **Organismo di Vigilanza (OdV):** previsto dall'Art. 6 del D.Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MODELLO, nonché sull'aggiornamento dello stesso;
- **Personale:** tutte le persone fisiche che intrattengono con BOSCA un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli "stagisti" ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte di BOSCA;
- **Personale Apicale:** i soggetti di cui all'Art 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di BOSCA o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale: l'intero Consiglio di Amministrazione, gli amministratori dipendenti, tutti coloro (non appartenenti al CdA) in capo ai quali vi sia stato un trasferimento o una delega di funzioni (anche non registrata alla CCIAA), tutti i soggetti che dirigono unità periferiche dotate di autonomia finanziaria e funzionale e di fatto chi opera nei termini di dominio, pilotaggio e capacità di imprimere a BOSCA una determinata politica di partecipazione e affermazione sul mercato;
- **Personale sottoposto ad altrui direzione:** i soggetti di cui all'Art. 5, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, o tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale;
- **Principi generali di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal Codice di Condotta Aziendale al fine di prevenire la realizzazione dei Reati;
- **Principi specifici di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal MODELLO, inclusi eventuali allegati e i documenti richiamati, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati;
- **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.;
- **Sistema Disciplinare [SD231]:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del MODELLO e del Codice di Condotta Aziendale;
- **Società o Impresa:** *BOSCA S.p.A.* (di seguito BOSCA)

5 RESPONSABILITÀ DELL'APPLICAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO

La responsabilità dell'applicazione è di tutti i Destinatari.

Le modifiche e le integrazioni al Codice di Condotta Aziendale sono attuate a cura dal Responsabile Risorse Umane e autorizzate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione. I suggerimenti per modifiche e/o integrazioni possono arrivare dall'Organismo di Vigilanza e da tutti i Destinatari.

6 MODALITÀ OPERATIVE

Nel presente capitolo vengono descritte le modalità operative seguite da BOSCA per l'applicazione dei principi generali di comportamento dei Destinatari del presente documento.

6.1 *Impegno Generale*

BOSCA si impegna ad agire sempre con integrità nei confronti sia dei propri azionisti, clienti, dipendenti, fornitori, partner commerciali e concorrenti, sia dei governi, delle agenzie governative ed eventuali altri terzi interessati dalle sue attività.

Seguendo la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, che stabilisce che tutte le componenti della società hanno il dovere di rispettare e salvaguardare i diritti umani, nell'ambito della sua attività BOSCA sostiene e rispetta i diritti umani e si impegna attivamente per garantire che la propria attività non ne sia in violazione.

BOSCA si impegna ad osservare le norme di legge applicabili nei paesi in cui svolge la propria attività ed a valutare regolarmente i propri interessi e gli interessi di persone ed enti con cui viene in contatto allo scopo di stabilire e mantenere con essi un rapporto sano e duraturo.

BOSCA respinge ogni pratica illegale con particolare attenzione ai reati ambientali e ai reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche o sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro.

BOSCA non giustifica alcun comportamento contrario alla legislazione vigente, al presente Codice di Condotta Aziendale o alle normative interne anche se motivato dal perseguimento di un interesse della Società e sanziona tali comportamenti contrari secondo gli articoli del proprio Sistema Disciplinare [SD231].

BOSCA si impegna ad impedire ogni forma di mobbing e di sfruttamento e in nessun caso fa uso di lavoro eseguito in condizioni di costrizione, né di lavoro minorile in violazione alle disposizioni in merito.

BOSCA si impegna inoltre ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, agli orientamenti sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e sindacali e alle credenze religiose, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri interlocutori.

BOSCA conduce i propri affari seguendo il principio della libera concorrenza nel mercato e rispetta le leggi ed i regolamenti applicabili in materia.

BOSCA ritiene riferimento fondamentale per la Società i seguenti valori: la serietà, la correttezza e l'onestà professionale, l'imparzialità di trattamento nello svolgimento di ogni relazione, sia interna che esterna alla Società.

BOSCA ha come obiettivo principale quello di fornire sempre prodotti sicuri e qualitativamente perfetti.

BOSCA considera, inoltre, la propria immagine e la propria reputazione valori che devono essere tutelati e sviluppati anche attraverso la piena diffusione, condivisione ed osservanza dei principi etici e di comportamento contenuti nel presente Codice di Condotta Aziendale.

6.2 Principi generali di comportamento

6.2.1 Rispetto delle leggi, delle norme e dei regolamenti

BOSCA si impegna ad attenersi e a rispettare sempre tutte le leggi e i regolamenti applicabili alla propria attività.

Il rispetto di leggi e regolamenti in vigore non deve mai essere oggetto di compromessi. A tal fine BOSCA richiede ai propri dipendenti di conformarsi senza eccezioni a detto impegno.

6.2.2 Impegno verso il personale

BOSCA è convinta che il proprio personale sia una risorsa fondamentale. Considera di basilare importanza un clima positivo di dialogo, di coinvolgimento e di responsabilità in cui si promuovano lo sviluppo individuale e l'uso ottimale dei talenti personali.

BOSCA si impegna a tutelare l'integrità psico-fisica del personale, nel rispetto della loro personalità operando anche per migliorare le condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

BOSCA provvede alla totale diffusione del Codice di Condotta Aziendale presso il personale.

- *dipendenti*

In BOSCA ciascun dipendente, uomo o donna che sia, gode di pari opportunità e parità di trattamento in termini di riconoscimento personale e di prospettive di carriera, a prescindere dalle sue origini, genere, nazionalità, età, preferenza sessuale e convinzione o fede religiosa.

BOSCA riconosce il merito nelle prestazioni e nelle potenzialità quale criterio determinante su cui basare le opportunità di avanzamento e di carriera.

Le retribuzioni e i benefit riconosciuti ai dipendenti di BOSCA soddisfano i requisiti di legge stabiliti dal nostro ordinamento.

6.2.3 Per il personale

BOSCA richiede che il proprio personale conosca e osservi, per quanto di sua competenza, le prescrizioni del Codice di Condotta Aziendale e che ne promuova la conoscenza presso il personale neo-assunto nonché presso i terzi interessati dall'applicazione del Codice di Condotta Aziendale con i quali vengano in contatto per ragioni del loro lavoro; particolare attenzione è posta nella diffusione e nella consapevolezza dei valori fondamentali di BOSCA: la soddisfazione del cliente, la qualità del lavoro, la collaborazione, l'efficienza e la redditività, i rapporti interpersonali interni ed esterni.

Il personale è tenuto a porre in essere una condotta costantemente rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica all'interno di BOSCA.

6.2.4 Impegno verso i fornitori

BOSCA si impegna ad instaurare e mantenere con i propri fornitori e partner commerciali dei rapporti volti al perseguimento dell'interesse reciproco.

BOSCA procede all'individuazione ed alla selezione dei fornitori di beni e servizi con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio.

Il personale addetto alle relazioni con i fornitori deve procedere alla selezione ed alla gestione dei relativi rapporti evitando situazioni di conflitto di interessi anche potenziale con i medesimi, segnalando all'Organismo di Vigilanza l'esistenza o l'insorgenza di tali situazioni. Il mancato avviso di conflitto di interessi da parte di tali dipendenti è sanzionabile ai sensi del Sistema Disciplinare

[SD231] adottato da BOSCA.

Fra i parametri, scelti da BOSCA per la selezione dei fornitori, vi è in particolare la condivisione consapevole dei medesimi principi etici su ambiente, sicurezza e qualità.

BOSCA mira ad assegnare occasioni di lavoro a quei fornitori e partner commerciali che a loro volta agiscono con lealtà e correttezza verso i propri committenti e che rispettano le leggi applicabili nei paesi nei quali operano.

BOSCA nei rapporti con i fornitori di beni e servizi, opera nel rispetto della normativa, dei principi del presente Codice di Condotta Aziendale e delle procedure interne.

6.2.5 Per i fornitori

BOSCA considera i comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice di Condotta Aziendale grave inadempienza ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, nonché motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali. Si vedano a tal proposito le Condizioni Generali di Acquisto di BOSCA.

6.2.6 Impegno verso i clienti

BOSCA svolge la propria attività con l'obiettivo soddisfare i propri clienti agendo sempre nei loro confronti in maniera leale e diretta, nel rispetto dei più elevati livelli di integrità e correttezza.

BOSCA, nello svolgimento della propria attività e nella gestione delle relazioni con i Clienti, si attiene scrupolosamente alle norme di legge, ai principi del presente Codice di Condotta Aziendale ed alle procedure interne, con attenzione specifica alle esigenze del cliente stesso. Si vedano a tal proposito le Condizioni Generali di Vendita di Bosca.

6.2.7 Impegno verso l'ambiente

BOSCA considera la tutela ambientale un fattore chiave da promuovere nell'approccio generale alle attività aziendali.

BOSCA si impegna a migliorare continuamente la performance ambientale dei propri processi produttivi e a soddisfare tutti i requisiti legislativi e regolamentari in materia.

6.2.8 Salute e sicurezza sul posto di lavoro

BOSCA riconosce la salute e la sicurezza sul posto di lavoro come un diritto fondamentale dei dipendenti e un elemento chiave della sostenibilità dell'azienda. Tutte le decisioni prese da BOSCA rispettano la salute e la sicurezza sul posto di lavoro.

BOSCA ha adottato e continua a migliorare un'efficace politica di salute e sicurezza sul lavoro che è fondata su misure preventive, individuali e collettive, per ridurre al minimo i potenziali rischi di lesioni sul posto di lavoro.

Ogni persona è responsabile della gestione adeguata della sicurezza e non deve esporre se stesso o altre persone a pericoli che possono causare lesioni o recare danno a sé o ad altri.

6.2.9 Abuso di sostanze alcoliche o uso di stupefacenti, fumo

BOSCA riconosce che la propria attività (produzione di vini e bevande alcoliche) costituisce occasione di commissione dei reati presupposto, censiti dal Modello 231 di cui si è dotata, di "reati di omicidio colposo e lesione colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro" a seguito della sottrazione ed uso di sostanze alcoliche.

BOSCA promuove il consumo responsabile delle bevande alcoliche. Con questo intende diffondere la cultura del bere alcolici in modo moderato e legato ai riti del pasto o della socialità conviviale. Questo tipo di consumo, moderato e responsabile, è compatibile con la vita sociale e personale delle persone. Bere senza sapersi controllare o bere nel momento, nel luogo, o per motivazioni sbagliate significa bere in maniera non responsabile.

BOSCA riconosce che l'uso di sostanze alcoliche non responsabile e l'uso di stupefacenti e altre sostanze psicotrope può comportare rischi anche gravi per la salute e la sicurezza degli individui e per la loro convivenza civile oltre a condizionare negativamente il loro dovere di una efficiente prestazione di lavoro. Esistono inoltre categorie di persone (i bambini e gli adolescenti, chi assume certi farmaci, gli ex alcolisti) o particolari situazioni (il lavoro, la guida) e fasi della vita (la gravidanza) in cui il consumo di alcol, anche se moderato, può comunque costituire un pericolo. BOSCA pertanto chiede ai suoi dipendenti di seguire il consumo responsabile di bevande alcoliche.

BOSCA si impegna a realizzare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo per tutti il personale e conseguentemente a prevenire e contrastare gli effetti negativi dovuti all'uso di alcol e droghe.

Per tale motivo nel corso dell'attività lavorativa svolta per BOSCA anche al di fuori delle sue sedi (ad

esempio presso clienti e fornitori, durante le pause e i tragitti da e verso i luoghi di lavoro o i trasferimenti) è strettamente proibito

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- detenere, consumare o cedere a qualsiasi titolo droghe illecite, o soggette a controllo e non prescritte dal medico;
- fumare al di fuori delle aree predisposte e identificate con apposita segnaletica.

Ogni violazione è sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare [SD231].

Coloro che ritengano di essere dipendenti dalle sopra citate sostanze sono invitati a cercare consiglio medico ed a seguire un trattamento terapeutico appropriato senza indugio e prima che il loro stato possa influire negativamente sulla loro capacità lavorativa e risultare un pericolo per l'incolumità propria, dei colleghi di lavoro o di terzi, nonché per la sicurezza degli impianti di proprietà BOSCA o di terzi: BOSCA riconosce la dipendenza da alcol e droga come una condizione curabile.

BOSCA richiede ai datori di lavoro di eventuali subappaltatori o alle autorità competenti, l'allontanamento dai propri locali/cantieri del personale di terzi che si trovi in situazione tale da costituire un rischio come sopra evidenziato.

Il personale è tenuto a segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni violazione del Codice di Condotta Aziendale da parte di colleghi, collaboratori e fornitori. BOSCA considererà infrazione disciplinare qualunque segnalazione infondata effettuata in mala fede al fine di arrecare danno a colleghi e/o collaboratori.

Ogni violazione al presente Codice di Condotta Aziendale ed alle Istruzioni Operative Procedurali è sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare [SD231].

6.2.10 Ambiente di lavoro

BOSCA si impegna ad adoperarsi per mantenere un ambiente di lavoro decoroso e collaborativo, nel quale sia rispettata la dignità di ciascun individuo.

A tal fine BOSCA richiede al proprio personale lo stesso impegno. In particolare, tutto il personale BOSCA non deve prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti; nei luoghi in cui fumare non è proibito per legge dovrebbero essere sensibili alle necessità di coloro che potrebbero avvertire disagio fisico a causa degli effetti del "fumo passivo" sul posto di lavoro; devono evitare comportamenti che possano creare un clima intimidatorio o offensivo nei confronti di colleghi o sottoposti al fine di emarginarli o screditarli nell'ambiente di lavoro.

6.2.11 Gestione della redazione dei documenti contabili societari e nelle comunicazioni sociali

BOSCA osserva le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili italiani. Inoltre opera comunicazioni sociali nel rispetto dei soci ai sensi degli articoli del Codice Civile.

Nell'attività di contabilizzazione e comunicazione dei fatti relativi alla gestione della Società, gli amministratori, il personale e i collaboratori sono tenuti a rispettare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile, legittima, coerente, congrua e prudentiale.

In particolare nella gestione della redazione dei documenti contabili societari e nelle comunicazioni sociali, il personale agisce nel rispetto del principio di diligenza e fedeltà. Per diligenza si intende l'insieme delle cautele e delle attenzioni da osservare nell'esecuzione della prestazione. L'obbligo di fedeltà consiste, invece, nel divieto di divulgare notizie attinenti l'organizzazione e i metodi operativi e di far uso delle conoscenze acquisite in modo tale da non danneggiare la Società.

Il personale incaricato esegue le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il personale dimostra le ragioni dell'illegittimità a chi l'ha impartito; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il personale, comunque, non esegue l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo.

6.2.12 Verso la Pubblica Amministrazione e gli Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse

BOSCA adotta, nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione e con gli Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse, la più rigorosa osservanza delle normative comunitarie, nazionali e aziendali applicabili.

BOSCA, e per conto di questa il personale da essa incaricato, non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata, al fine di ottenere il compimento di atti conformi o contrari ai doveri di ufficio, in particolare offrendo o promettendo, direttamente o indirettamente, doni, denaro, favori o utilità di qualunque genere. Il personale che dovesse ricevere indicazioni di operare in tal senso è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

6.2.13 Verso l'Autorità di Vigilanza e di Controllo

BOSCA impronta i propri rapporti con le autorità di vigilanza e di controllo alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni.

6.2.14 Tutela della Privacy

BOSCA tutela la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni e dei dati, appartenenti a dipendenti, collaboratori o a terzi, raccolti in ragione o in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa, ed ogni dipendente e collaboratore è tenuto a conformarsi a tali principi; la gestione del trattamento dei dati personali è in pieno accordo con la normativa vigente in materia.

I destinatari assicurano la massima riservatezza sulle notizie e informazioni costituenti il patrimonio aziendale di BOSCA nel rispetto del D.Lgs. 196/2003.

6.2.15 Tutela dei sistemi informatici

BOSCA proibisce qualunque pratica che possa violare la riservatezza dei sistemi informatici propri e di terzi od arrecarvi comunque danno, o tesa a falsificare un documento informatico pubblico e/o avente efficacia probatoria.

6.2.16 Trasparenza, attendibilità e completezza dell'informazione

BOSCA si impegna a comunicare, quando necessario e per quanto necessario, informazioni in modo trasparente, attendibile e completo a tutti gli interlocutori che, a giusto titolo, ne faranno richiesta.

6.2.17 Politica ambientale

BOSCA pone la massima attenzione al rispetto degli interessi della collettività e considera dovere di ciascuno collaborare al fine di migliorare la qualità della vita e del vivere civile.

BOSCA considera l'ambiente e la natura valori fondamentali e patrimonio di tutti, da tutelare e da difendere, ed a tal fine pone il massimo impegno nell'orientare la propria attività al rispetto di tali principi.

6.2.18 Nei rapporti con le Organizzazioni Sindacali

BOSCA non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, ad organizzazioni sindacali, né a loro rappresentanti o candidati se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti, e impronta le relazioni con le medesime a principi di correttezza e di collaborazione nell'interesse di BOSCA e dei dipendenti.

6.2.19 Conflitto di interesse ed attività esterne

BOSCA si impegna a mantenere sempre un ambiente di lavoro ove le capacità di ciascuno siano esaltate al massimo per l'esclusiva finalità delle attività aziendali. A tal fine è necessario che il dipendenti non agiscano mai in conflitto d'interessi e che preventivamente discutano la possibilità di svolgere attività all'esterno di BOSCA con l'Ufficio Risorse Umane.

Un conflitto di interessi si verifica quando gli interessi personali di un dipendente condizionano l'indipendenza di giudizio che il dipendente deve esercitare nell'interesse di BOSCA.

I dipendenti sono tenuti ad evitare situazioni in cui il proprio interesse personale possa entrare, o sembri entrare, in conflitto con gli interessi di BOSCA.

Le decisioni di business devono essere prese esclusivamente in base ai benefici per BOSCA e non in considerazione di guadagni personali presenti, passati o futuri.

Se si è verificata una situazione di conflitto di interessi o se un dipendente prevede che una situazione possa comportare o portare a un conflitto di interessi, il dipendente deve segnalarlo al proprio superiore diretto e all'Ufficio Risorse Umane, in modo da risolvere la situazione in modo corretto e trasparente.

Allo stesso modo, i dipendenti di BOSCA non possono far parte di Consigli di Amministrazione di altre società senza l'autorizzazione di BOSCA e non possono intraprendere attività imprenditoriali che interferiscano con i loro rispettivi obblighi verso l'azienda. Tutti i rapporti di lavoro dipendente, dei dipendenti di BOSCA, con partner commerciali dell'Azienda o concorrenti, o la prestazione di servizi ad essi, necessitano della previa autorizzazione scritta da parte del rispettivo superiore gerarchico.

Non si dovranno inoltre svolgere attività al di fuori di BOSCA se queste possono interferire con le responsabilità dei dipendenti nei confronti dell'azienda o se esse creano rischi per la reputazione di BOSCA o possano in qualche modo entrare in conflitto con gli interessi di BOSCA. Quando si nutrano dubbi sulla liceità di un'attività, i dipendenti sono tenuti a chiedere un parere all'Ufficio Risorse Umane.

6.2.20 Corruzione

BOSCA si impegna al rispetto dei più elevati standard di integrità, onestà e correttezza in tutte le relazioni all'interno e all'esterno dell'azienda, in conformità con le leggi nazionali e internazionali contro la corruzione.

BOSCA parimenti richiede al proprio personale di conformarsi agli stessi standard e pertanto non tollera, in particolare, alcun tipo di corruzione (accettando o offrendo denaro per ottenere un vantaggio commerciale improprio) nei confronti di pubblici ufficiali, o rappresentanti di organizzazioni internazionali o altri terzi correlati a un pubblico ufficiale, o nei confronti di persone giuridiche o individui, o qualsivoglia altro soggetto.

6.2.21 Regali

BOSCA agisce sempre con serietà, onestà e trasparenza nelle trattative commerciali, o in qualsivoglia altro rapporto o relazione si venga a trovare.

Il personale di BOSCA non deve quindi lasciarsi influenzare accettando di ricevere favori, né devono cercare di influenzare in modo illecito gli altri offrendo favori.

I regali possono essere offerti solo in segno di cortesia nelle relazioni commerciali e sempre che questa pratica sia accettata localmente come segno di apprezzamento e conforme alle norme applicabili senza mai creare l'impressione di voler influenzare in modo illecito le relazioni stesse.

Il valore commerciale massimo che il regalo fatto a terzi o ricevuto da terzi può avere è di 100€. Per qualsiasi regalo, ricevuto o che si intende effettuare a terzi, di valore maggiore a tale importo la persona è tenuta a discuterne con il proprio superiore.

Il personale non potrà offrire a o accettare da terzi qualsiasi omaggio sotto forma di denaro, prestiti, benefici monetari di natura simile o tangenti, indipendentemente dal valore.

6.2.22 Obbligo di riservatezza delle informazioni confidenziali

L'immagine aziendale di BOSCA, nonché la sua reputazione e la sostenibilità dei suoi prodotti sono condizioni necessarie per la sua esistenza presente e futura che BOSCA promuove e mantiene anche grazie a tutta una serie di informazioni confidenziali che sono tra i propri beni più preziosi.

Le informazioni confidenziali riguardano il know-how, le formule e composizioni dei prodotti, i processi e le tecniche produttive, le informazioni tecniche, le invenzioni e i brevetti, i progetti di

ricerca, i dati finanziari, i programmi industriali, le informazioni commerciali, le informazioni sui dipendenti e sui clienti, ed altri tipi di informazioni. BOSCA si impegna e richiede ad ogni dipendente di tutelare in ogni momento queste informazioni sviluppate da ed in BOSCA.

In caso di impropria divulgazione di tali know-how e informazioni, BOSCA potrebbe subire un danno sia patrimoniale che di immagine.

Tutto il personale è tenuto a non rivelare a terzi informazioni confidenziali riguardanti le conoscenze tecniche, tecnologiche e commerciali dell'azienda.

L'accesso, l'uso e la rivelazione non autorizzati possono costituire una violazione delle leggi, incluse quelle sulla protezione dei dati personali. Nel caso in cui il personale non sia certo di essere autorizzato, è tenuto a cercare chiarimenti dai propri superiori.

Nessun dipendente o collaboratore è autorizzato ad accedere, duplicare, riprodurre e far uso, né direttamente né indirettamente, di informazioni di proprietà aziendale, se non nel contesto dei propri compiti e lavori per BOSCA. E' inoltre richiesto, nel caso di un dipendente o collaboratore venuto a conoscenza di un uso o trattamento illecito di informazioni riservate, segnalare tempestivamente il fatto all'Organismo di Vigilanza, nonché al proprio superiore e collaborare pienamente con BOSCA per proteggerle.

6.2.23 Frodi e protezione dei beni aziendali

BOSCA non accetta di operare sulla base di comportamenti illeciti. Allo stesso modo non accetta che il proprio personale e altre parti interessate (stakeholder) ponga in essere tali comportamenti verso BOSCA.

Il personale di BOSCA non deve mai lasciarsi coinvolgere in frodi o in altri comportamenti illeciti o disonesti che coinvolgano le proprietà o i beni compresi quelli tangibili e quelli di natura intellettuale, le informazioni, il know-how, i marchi, i sistemi di comunicazione ed i sistemi informativi, i report finanziari, e contabili di BOSCA o di terzi. Tutto il personale di BOSCA è responsabili e deve usare i beni, le risorse e le informazioni di proprietà BOSCA a cui hanno accesso o che sono in loro custodia in modo efficiente, esclusivamente al fine di realizzare gli obiettivi e le finalità aziendali di BOSCA e sono inoltre tenuti a utilizzare tali beni con modalità idonee a proteggerne il valore.

Comportamenti non idonei non comportano solo sanzioni come previsto dal Sistema Disciplinare [SD231], ma potrebbero anche avere conseguenze penali.

6.2.24 Rispetto del Codice di Condotta Aziendale

BOSCA si impegna affinché tutti i principi enunciati nel presente Codice di Condotta Aziendale informino in ogni momento il comportamento di BOSCA e di tutto il personale.

Tutti i destinatari, compresi gli Enti che a qualunque titolo svolgono la propria attività a favore di BOSCA, sono tenuti a conoscere le norme contenute nel Codice di Condotta Aziendale e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta derivanti dalla legge o da procedure e regolamenti interni.

Tutti i destinatari devono altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal presente Codice di Condotta Aziendale, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro, di prima diffusione del Codice di Condotta Aziendale o di sue eventuali modifiche o integrazioni rilevanti.

Tutto il personale BOSCA è tenuto a leggere, comprendere e osservare le disposizioni del presente Codice di Condotta Aziendale, che costituisce parte integrante e sostanziale del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile, evitando qualsiasi condotta che possa mettere a rischio o danneggiare BOSCA o la sua reputazione.

BOSCA richiede a tutto il personale di segnalare al proprio superiore e all'Organismo di Vigilanza, ogni qualvolta li osservino, comportamenti che ritengono, in buona fede, contrari alla legge od al Codice di Condotta Aziendale. Se il superiore interessato è coinvolto nella vicenda, o non ha potuto o voluto gestire adeguatamente il problema, il personale deve segnalare il caso ad un dirigente di grado superiore o all'Ufficio Risorse Umane.

Il personale di BOSCA è inoltre tenuto a:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice di Condotta Aziendale;
- rivolgersi ai propri superiori, ai referenti aziendali o all'Organismo di Vigilanza in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire (in forma non anonima) tempestivamente ai propri superiori, ai referenti aziendali o all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni e a qualsiasi richiesta di violazione;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale venga in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice di Condotta Aziendale e gli impegni e obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice di Condotta Aziendale.

Ogni responsabile aziendale ha l'obbligo di:

- rappresentare, con il proprio comportamento, un esempio per i propri collaboratori;
- sottolineare ai collaboratori che il rispetto del Codice di Condotta Aziendale costituisce parte essenziale della prestazione del lavoro;
- svolgere una funzione di controllo sulla corretta attuazione del Codice di Condotta Aziendale per gli ambiti di propria competenza;
- adottare, quando richiesto dal contesto, misure correttive immediate;
- impedire qualunque tipo di ritorsione.

Ogni violazione al presente Codice di Condotta Aziendale o alle Procedure ed Istruzioni Operative definite da BOSCA è sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare [SD231] nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare dei CCNL applicabili) e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

6.2.25 Diffusione del presente documento

Il presente Codice di Condotta Aziendale è portato a conoscenza del personale mediante affissione nei luoghi di lavoro a loro accessibili.

Oltre al rispetto degli obblighi di affissione, il presente Codice di Condotta Aziendale sarà divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari in forma cartacea e/o elettronica.

Per ottenere la sua massima diffusione, il presente documento, Codice di Condotta Aziendale [CE231] (nella sua versione completa e nei suoi estratti e traduzioni), è pubblicato sul sito internet della Bosca.

Bosca S.p.A.

Pia Bosca
Amministratore Delegato

NOTE

1. **Codice Civile - “Art. 2104: Diligenza del prestatore di lavoro.”** Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e di quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro, impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”.

2. **Statuto dei Lavoratori - “Art. 7. - Sanzioni disciplinari.”** Le norme disciplinari relative alle sanzioni alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Esse devono applicare quanto in materia é stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possano essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se il datore di lavoro adisce l' autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.