



CODICE ETICO AZIENDALE

Rev. 04 del 03/10/2023

INDICE

1	INTRODUZIONE	3
2	SCOPO	3
3	CAMPO DI APPLICAZIONE	4
4	TERMINOLOGIA	4
5	RESPONSABILITÀ DELL'APPLICAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO	6
6	MODALITÀ OPERATIVE	7
6.1	Impegno Generale	7
6.3	Principi generali di comportamento	8
6.3.1	Rispetto delle leggi, delle norme e dei regolamenti	8
6.3.2	Gestione del personale interno	8
6.3.3	Gestione dei fornitori	9
6.3.4	Gestione dei clienti	10
6.3.5	Impegno verso l'ambiente	10
6.3.6	Salute e sicurezza sul posto di lavoro	10
6.3.7	Abuso di sostanze alcoliche ed uso di stupefacenti, fumo	11
6.3.8	Ambiente di lavoro	12
6.3.9	Nella gestione della redazione dei documenti contabili societari e nelle comunicazioni sociali	12
6.3.10	Verso la Pubblica Amministrazione e gli Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse	13
6.3.11	Verso l'Autorità di Vigilanza e di Controllo	13
6.3.12	Tutela della Privacy	13
6.3.13	Tutela dei sistemi informatici	13
6.3.14	Trasparenza, attendibilità e completezza dell'informazione	14
6.3.15	Politica ambientale	14
6.3.16	Nei rapporti con le Organizzazioni Sindacali	14
6.3.17	Conflitto di interesse ed attività esterne	14
6.3.18	Corruzione	15
6.3.19	Regali	15
6.3.20	Obbligo Di Riservatezza Delle Informazioni Confidenziali	16
6.3.21	Frodi e protezione dei beni aziendali	16
6.3.22	Parità di genere	17
6.3.23	Rispetto del Regolamento Aziendale	17
6.3.24	Modalità di segnalazione	18
6.3.25	Diffusione Del Presente Documento	19

1 INTRODUZIONE

Bosca S.p.A. (“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 etico 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 è rivolto a tutti il personale di Bosca e a tutti coloro che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente instaurino rapporti o relazioni con Bosca. Ai fini di questo codice il termine “personale” include i lavoratori, i soci, i dirigenti, i direttori, gli amministratori di Bosca e tutti i suoi consulenti.

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

Bosca incoraggia suggerimenti costruttivi da parte di tutto il personale sui contenuti del Codice etico Aziendale, sulla sua applicazione e su qualunque argomento si ritenga possa farne parte.

I principi del Codice etico 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 la Società; inoltre, costituisce strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazione, nel rispetto assoluto della riservatezza; 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 etico 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:

- lavoratori;
- fornitori e subappaltatori;
- consulenti;

e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con BOSCA S.p.A. 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 etico 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, lavoratori 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, lavoratori, fornitori, subappaltatori e tutti quei soggetti con cui la Società può entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari;
- **Discriminazione:** Costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto che produca un effetto pregiudizievole, discriminando i lavoratori in ragione:
 - del sesso;
 - dell'età;
 - della razza o origine etnica;
 - della religione, ideologia o altre convinzioni personali;
 - dell'orientamento politico o sindacale;
 - dell'orientamento sessuale;

- dell'orientamento sessuale;
- dei motivi di salute;
- di situazioni di disabilità;
- di situazioni di disabilità;
- di situazioni di disabilità;
- dello stato di gravidanza;
- dello stato di maternità o paternità anche adottive.

Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere taluni lavoratori in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri in ragione delle cause sopra citate.

Non costituisce discriminazione la differenza di trattamento riconducibile a caratteristiche che costituiscano requisiti essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo perseguito sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano proporzionati allo scopo e necessari.

È altresì discriminazione il trattamento sfavorevole da parte del capo ufficio che costituisce reazione a un reclamo o a un'azione legittimi volti a ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento.

- **Lavoratori:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato;
- **Mobbing:** Sistematica persecuzione esercitata sul posto di lavoro da colleghi o superiori nei confronti di un individuo, consistente per lo più in piccoli atti quotidiani di emarginazione sociale, violenza psicologica o sabotaggio professionale, ma che può spingersi fino all'aggressione fisica (definizione da Oxford Languages).

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva sono pertanto rilevanti i seguenti elementi:

- a) la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati attuati in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio;
 - b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
 - c) il nesso eziologico tra la condotta del superiore gerarchico o di uno o più colleghi o dei collaboratori e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore;
- **Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società 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;
 - **Molestia sessuale:** ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. I trattamenti meno favorevoli subiti da un lavoratore, per il fatto di avere rifiutato i già menzionati comportamenti o di essersene sottomesso, costituiscono una discriminazione;
 - **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 la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori, interinali, i collaboratori, gli "stagisti" ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società;
 - **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 della Società 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 alla società 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 etico Aziendale al fine di prevenire la realizzazione dei Reati;
- **Principi specifici di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal MODELLO 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:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del MODELLO e del Codice etico Aziendale;
- **Società o Impresa:** *BOSCA S.p.A.* (di seguito *BOSCA*)
- **SA8000:** uno standard volontario, verificabile attraverso audit di terza parte, che definisce i requisiti che devono essere soddisfatti dalle organizzazioni, inclusi il riconoscimento o il miglioramento dei diritti dei lavoratori, le condizioni del luogo di lavoro ed un sistema di gestione efficace. In ogni caso la certificazione può essere rilasciata solo per ogni specifico luogo di lavoro. Gli elementi fondamentali di questo standard si basano sulla Dichiarazione Universale dei diritti umani, sulle convenzioni dell'ILO, sulle norme internazionali sui diritti umani e sulle leggi nazionali del lavoro. I documenti normativi presi a riferimento negli audit per la certificazione SA8000 comprendono lo Standard SA8000 e l'allegato Indicatori di Performance SA8000. Inoltre viene messo a disposizione il Documento Guida SA8000 per facilitare l'adeguamento allo Standard.

5 RESPONSABILITÀ DELL'APPLICAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO

La responsabilità dell'applicazione è di tutti i Destinatari.

Le modifiche e le integrazioni al Codice etico Aziendale sono attuate a cura dal Responsabile Risorse Umane e autorizzate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione. Per la Responsabilità Sociale, è stato istituito un gruppo di lavoro (Social Performance Team) con l'autorità di raccogliere informazioni dai lavoratori e monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo Standard SA8000. Al loro interno, per la parità di genere, è stato individuato un referente (Responsabile Risorse Umane) deputato all'ascolto, gestione e assistenza nelle situazioni critiche in questo ambito, e per fornire consulenza e assistenza alle persone oggetto di molestia sessuale, mobbing o discriminazione, al fine di contribuire alla soluzione del caso in conformità agli standard UNI PdR:125 e SA8000.

I suggerimenti per modifiche e/o integrazioni possono arrivare dall'Organismo di Vigilanza, dagli Organi di Controllo SA8000, UNI PdR:125 ed Equalitas, dal Social Performance Team e da tutti i Destinatari.

6 MODALITA' 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, lavoratori, fornitori, partners commerciali e concorrenti, sia dei governi, delle agenzie governative ed eventuali altri terzi interessati dalle sue attività.

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 etico 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].

Seguendo la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e quanto indicato nei "core labour standards", contemplati nelle convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro), i quali stabiliscono che tutte le componenti della società hanno il dovere di rispettare e salvaguardare i diritti umani,

Bosca, nell'ambito della sua attività, 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 impedire ogni forma 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; per questo attua una gestione delle risorse umane improntata alla tutela dei principi di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni e al mobbing. Tale gestione non risponde soltanto a fondamentali esigenze di equità, ma costituisce una leva importante per potenziare la qualità e la correttezza stessa dei rapporti.

Bosca rispetta e garantisce il diritto dei lavoratori ad aderire e/o formare sindacati favorendo la libertà di associazione ed il rispetto della contrattazione collettiva.

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.

6.2 Principi etici per SA8000

BOSCA riconosce e promuove i requisiti del Modello SA8000 per un comportamento socialmente corretto nei confronti dei propri lavoratori e di tutti gli stakeholders.

L'adozione dello standard SA8000 porta BOSCA a privilegiare e a dimostrare la propria sensibilità alle problematiche sociali con focus sulle seguenti tematiche:

- lavoro minorile e infantile;
- lavoro obbligato;
- condizioni per la salute e la sicurezza;
- libertà di associazione;
- discriminazione;
- pratiche disciplinari;
- retribuzione e orario di lavoro.

Bosca richiede ai suoi stakeholders di ispirare la propria gestione agli standard SA8000 come condizione preferenziale per mantenere e rafforzare i propri rapporti commerciali. Ad integrazione del Codice Etico è stata redatta la Politica Aziendale.

6.3 Principi generali di comportamento

6.3.1 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 al proprio personale di conformarsi senza eccezioni a detto impegno.

6.3.2 Gestione del personale interno

Bosca è convinta che i propri lavoratori siano 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 dei lavoratori, nel rispetto della loro personalità operando anche per migliorare le condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

In Bosca ciascun lavoratore, 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 pratiche relative al personale, le retribuzioni e i benefits riconosciuti, soddisfano i requisiti di legge stabiliti dal nostro ordinamento e da quanto previsto dallo standard SA8000.

Bosca provvede alla più ampia diffusione del Codice Etico Aziendale presso il personale attraverso l'applicazione dello stesso in bacheca.

Bosca richiede che il proprio personale conosca e osservi, per quanto di loro competenza, le prescrizioni del Codice Etico Aziendale e che ne promuova la conoscenza presso i lavoratori neo-assunti nonché presso i terzi interessati dall'applicazione dello stesso con i quali venga 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.

I lavoratori sono tenuti 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.

6.3.3 Gestione dei fornitori

Bosca si impegna ad instaurare e mantenere con i propri fornitori e partners 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.

I lavoratori addetti alle relazioni con i fornitori devono 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 lavoratori è sanzionabile ai sensi del Sistema Disciplinare [SD231] adottato da Bosca.

Bosca, inoltre, richiede a coloro che si occupano del rapporto con i fornitori di divulgare i principi stabiliti dal Modello SA8000 e di prediligere i rapporti commerciali con coloro che rispettano tutti i requisiti della norma. Al fine di valutare i propri fornitori, Bosca richiederà la compilazione di un

questionario in cui verrà monitorata la conformità ai suddetti requisiti.

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 partners 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 etico Aziendale e delle procedure interne.

Bosca considera i comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice etico 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.

6.3.4 Gestione dei clienti

Bosca svolge la propria attività con l'obiettivo di 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 etico 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.

6.3.5 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.

6.3.6 Salute e sicurezza sul posto di lavoro

Bosca riconosce la salute e la sicurezza sul posto di lavoro come un diritto fondamentale del personale 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.

Ciascun lavoratore è responsabile della gestione adeguata della sicurezza e non deve esporre se stesso o altri lavoratori a pericoli che possono causare lesioni o recare danno a sé o ad altri.

6.3.7 Abuso di sostanze alcoliche ed 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 lesioni 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, 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 o 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 Etico 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 Etico Aziendale ed alle Istruzioni Operative Procedurali è sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare (SD2311).

6.3.8 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 ai propri lavoratori lo stesso impegno. In particolare, tutto il personale di Bosca non deve prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti; nei luoghi in cui fumare non è proibito per legge dovrebbe essere sensibile 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.

6.3.9 Nella 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, i lavoratori 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 lavoratore 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 all'organizzazione e i metodi operativi e di far uso delle conoscenze acquisite in modo tale da non danneggiare la Società.

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

6.3.10 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.

La Società, e per conto di questa ogni lavoratore, collaboratore o consulente, 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 lavoratore o il collaboratore che dovesse ricevere indicazioni di operare in tal senso è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

6.3.11 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.

6.3.12 Tutela della Privacy

Bosca tutela la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni e dei dati, appartenenti a lavoratori, collaboratori o a terzi, raccolti in ragione o in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa, ed ogni lavoratore 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.

6.3.13 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.

6.3.14 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.

6.3.15 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.

La Società 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.

6.3.16 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 della Società e del personale.

6.3.17 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 personale non agisca mai in conflitto d'interessi e che preventivamente discuta 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 lavoratore condizionano l'indipendenza di giudizio che il lavoratore deve esercitare nell'interesse di Bosca.

Il personale è tenuto 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 lavoratore prevede che una situazione possa comportare o portare a un conflitto di interessi, il lavoratore deve segnalarlo al proprio superiore diretto e all'ufficio delle Risorse Umane, in modo da risolvere la situazione in modo corretto e trasparente.

Allo stesso modo, il personale di Bosca non può far parte di Consigli di Amministrazione di altre società senza l'autorizzazione di Bosca e non può intraprendere attività imprenditoriali che interferiscano con i rispettivi obblighi verso l'azienda. Tutti i rapporti di lavoro dipendente, dei lavoratori 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 possano interferire con le responsabilità dei lavoratori 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 lavoratori sono tenuti a chiedere un parere all'ufficio delle Risorse Umane.

6.3.18 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 standards 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.

6.3.19 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 deve 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 il lavoratore è tenuto a discuterne con il proprio superiore.

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

6.3.20 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 sul personale e sui clienti, ed altri tipi di informazioni. Bosca si impegna e richiede ad ogni lavoratore 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.

Tutti i lavoratori sono tenuti 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 lavoratore non sia certo di essere autorizzato, è tenuto a cercare chiarimenti dai propri superiori.

Nessun lavoratore 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 lavoratore venuto a conoscenza di un uso o trattamento illecito di informazioni riservate, segnalare tempestivamente il fatto al proprio superiore e collaborare pienamente con Bosca per proteggerle.

6.3.21 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 ponga in essere tali comportamenti verso Bosca.

I lavoratori di Bosca non devono 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. Tutti i lavoratori di Bosca sono responsabili e devono usare i beni, le risorse e le informazioni di proprietà 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 disciplinari, ma potrebbero anche avere conseguenze penali.

6.3.22 Parità di genere

Bosca non accetta di operare sulla base di comportamenti che ledano le pari opportunità. Non accetta che il proprio personale ponga in essere comportamenti disdicevoli verso i colleghi.

Bosca ha adottato un sistema di gestione delle risorse umane per la prevenzione e il contrasto al mobbing e alle discriminazioni e alle molestie, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone al fine di:

- tutelare la dignità e la parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, promuovendo e incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;
- definire le condotte che, al di là di sensibilità individuali, costituiscano situazioni di molestia, mobbing o discriminazione;
- assicurare, in caso di segnalazione di condotte lesive, il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte a comporre, con discrezione ed efficacia, i casi di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione e a prevenirne la reiterazione;
- identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinata dal Codice;
- individuare e monitorare gli episodi di molestia sessuale, di mobbing o di discriminazione, al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto;
- favorire la conoscenza e l'applicazione della normativa vigente a tutela della parità e delle pari opportunità per tutti i lavoratori e promuovere l'informazione sulle norme in tema di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione sul luogo di lavoro.

6.3.23 Rispetto del Regolamento Aziendale

Bosca si impegna affinché tutti i principi enunciati nel presente codice etico informino in ogni momento il comportamento di Bosca e di tutto il suo personale.

Tutti i Destinatari, compresi gli Enti che a qualunque titolo svolgono la propria attività a favore della Società, sono tenuti a conoscere le norme contenute nel Codice Etico 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 Etico Aziendale, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro, di prima diffusione del Codice Etico 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 Etico 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 ai propri lavoratori di segnalare al proprio superiore, ogni qualvolta li osservino, comportamenti che ritengono, in buona fede, contrari alla legge od al Codice etico Aziendale. Se il superiore interessato è coinvolto nella vicenda, o non ha potuto o voluto gestire adeguatamente il problema, i lavoratori devono segnalare il caso ad un dirigente di grado superiore o all'ufficio Risorse Umane.

Il personale Bosca è inoltre tenuto a:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice etico 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 promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite corrette relazioni interpersonali e a verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice etico 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 etico 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 etico Aziendale costituisce parte essenziale della prestazione del lavoro;
- svolgere una funzione di controllo sulla corretta attuazione del Codice etico Aziendale per gli ambiti di propria competenza;
- adottare, quando richiesto dal contesto, misure correttive immediate;
- prestare adeguata attenzione per prevenire atti e comportamenti lesivi della dignità delle persone;
- impedire qualunque tipo di ritorsione.

Ogni violazione al presente Codice etico Aziendale o alle Procedure ed Istruzioni Operative definite da Bosca S.p.A. 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.

6.3.24 Modalità di segnalazione

I destinatari sono chiamati a comunicare apertamente e tempestivamente ogni violazione o tentativo di violazione del Codice etico Aziendale, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Sono a disposizione diverse modalità di comunicazione delle segnalazioni quali tramite:

- qualunque membro del Social performance Team (anche richiedendo l'anonimato);
- apposita modulistica portata a conoscenza a tutto il personale;
- comunicazione non in forma anonima, sono trasmesse all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza (odv231@bosca.it) per garantire la riservatezza del segnalante così come previsto dalla normativa in vigore "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato". La legge si compone di 3 articoli e l'art. 2 ha modificato l'art. 6 ex D.Lgs. 231/01 con l'introduzione dei commi 2-bis, 2-ter, 2-quater, finalizzati alla tutela dei destinatari che segnalano illeciti nel settore privato.
- comunicazione diretta agli organismi di certificazione o di accreditamento senza rendere partecipe la direzione aziendale:
 - Ente di certificazione CISE C.I.S.E. Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico Corso della Repubblica 5, 47100 Forlì - Italy Tel: 05433 8214 – Fax: 05433 8219 E-mail: info@lavoroetico.org
 - SAAS (Social Accountability Accreditation Service) di NEW YORK 9 East 37th Street, 10th Floor, New York NY 10016, United States of America Phone: +1 (212) 391 2106 mail: saas@saasaccreditation.org

Chiunque denunci consapevolmente fatti inesistenti, allo scopo di nuocere a qualcuno o, comunque, di ottenere vantaggi, ne risponde disciplinarmente.

Le persone coinvolte nella gestione dei casi di cui al presente Codice Etico sono tenute alla riservatezza riguardo ai fatti e alle notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione del caso, fatti salvi la tutela di interessi giuridicamente rilevanti e l'adempimento di obblighi.

Resta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale e contrattuale.

6.3.25 Diffusione Del Presente Documento

Il presente Codice etico Aziendale è portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nei luoghi di lavoro accessibili a tutto il Personale

L'Azienda s'impegna inoltre a diffondere i valori e i principi contenuti nel Codice Etico, anche tramite specifici interventi formativi.

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

BOSCA S.p.A

avv. Pia Bosca
amministratore delegato

NOTE

- 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”.
- 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.

Qualora si desiderasse prendere visione del Bilancio Sociale di Bosca, si prega di inviare una richiesta alla seguente mail: qualita@bosca.it, sarete ricontattati quanto prima.