



CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Indice

Valori di Riferimento	3
Definizioni	4
Correttezza, Trasparenza e Lealtà	4
Rispetto	4
Valore delle Persone	4
Prosperità	4
Riservatezza	5
Opportunità	5
Innovazione	5
Imprenditorialità	5
Codice Etico e di Comportamento	6
1. Etica nella gestione degli affari	6
1.1 Gestione sociale e finanziaria	6
1.2 Relazioni con i clienti	6
1.3 Relazioni con i concorrenti	7
1.4 Relazioni con i fornitori, consulenti e partner	7
1.5 Relazioni con le Istituzioni	8
1.6 Salute e sicurezza sul lavoro	8
1.7 Politica ambientale	9
1.8 Tutela della privacy e sicurezza informatica	9
2. Etica del lavoro e condotta professionale	10
2.1 Tutela della dignità dei collaboratori	10
2.2 Clima aziendale e comunicazione	10
2.3 Meritocrazia	11
2.4 Turbolenze	11
2.5 Rapporti gerarchici	11
2.6 Uso dei beni aziendali	11
3. Etica dei rapporti con il territorio	12
3.1 Rispetto della Legge	12
3.2 Responsabilità verso la collettività	12
3.3 Immigrazione e leggi di controllo	12
3.4 Società e partiti politici	12
3.5 Comunicazione esterna	12
Attuazione	13
1. Comportamenti di attuazione	13
2. Comportamenti etici aziendali	14
Pubblicità	15
Appendice	16
Perché Etica?	16

Valori di riferimento



- › *Correttezza, Trasparenza e Lealtà*
- › *Rispetto*



- › *Valore delle Persone*
- › *Prosperità*
- › *Riservatezza*



- › *Opportunità*
- › *Innovazione*
- › *Imprenditorialità*

Definizioni



› *Correttezza, Trasparenza e Lealtà*

La **correttezza si definisce soprattutto come capacità di mantenere la parola data**, di essere degno di fiducia e di operare secondo il perseguimento del maggior bene per la persona e il gruppo di appartenenza.

La **trasparenza si costituisce nel non avere secondi fini** rispetto a ciò che si sostiene e nell'esprimere con coerenza ciò che si pensa; la **lealtà è nell'attenzione a seguire le regole** e nell'evitare trasgressioni o violazioni di essa.

› *Rispetto*

È il sentimento di attenzione e tutela della persona; è, inoltre, l'atteggiamento che porta a dare riconoscimento ai diritti, al ruolo, alla dignità e al decoro di persone e cose e che porta all'astenersi dall'arrecare loro danno. Il rispetto ha a che fare con l'educazione e l'utilizzo delle maniere civili nella comunicazione e nelle relazioni umane.

› *Valore delle Persone*

Nel Gruppo Balletta le persone rappresentano un valore assoluto ed imprescindibile sul quale si fonda il successo dell'intera organizzazione; **l'Essere Umano è da sempre l'elemento centrale dell'azienda e costituisce la principale ricchezza e il più potente fattore competitivo disponibile**. L'attenzione alla cura dei bisogni, alla piena soddisfazione e alla considerazione delle necessità ne consegue in maniera diretta.

› *Prosperità*

La prosperità è soprattutto la spinta al conseguimento di una condizione di abbondanza che sconfigga ogni area di ristrettezza e affanno economico.

Dalla sua fondazione, il gruppo persegue lo sviluppo, l'appagamento e la serenità di ogni suo membro; allo stesso modo è proprio della cultura aziendale proporre attività d'azienda che comportino l'evoluzione dell'economia intera e il rafforzamento della circolazione di ricchezza nelle comunità nelle quali si sviluppano le azioni del gruppo.

Definizioni



› Riservatezza

Il valore della riservatezza risiede nell'attenzione all'uso dei dati personali, nella gestione degli stessi secondo accordo e nel rispetto delle vigenti normative al riguardo.

La riservatezza è anche nell'utilizzo di un modello di comunicazione che rispetti la persona evitando drammatizzazioni, divulgazioni improprie e generalizzazioni riguardo alle informazioni che circolano nell'organizzazione.

› Opportunità

L'opportunità è la possibilità concreta di ottenere un miglioramento oggettivo della condizione individuale. In azienda l'opportunità si definisce come atteggiamento rivolto alla creazione di spazio e ambiti di miglioramento disponibili ad ogni membro del gruppo; nell'opportunità si definisce l'impegno alla creazione delle condizioni favorevoli al miglioramento progressivo secondo l'unico elemento distintivo per l'azienda: il merito.

› Innovazione

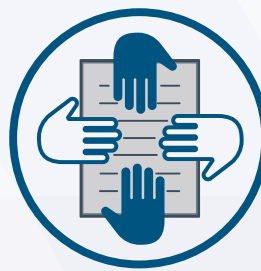
Innovazione è ricerca e sviluppo di ogni strumento utile al miglioramento delle condizioni di lavoro delle persone, al potenziamento delle comunicazioni e alla disponibilità ed accesso ai dati e alle informazioni. **È la spinta a ricercare ogni elemento interno ed esterno utile a distinguere l'azienda** in termini di efficienza e velocità di risposta agli stimoli del mercato.

› Imprenditorialità

Nel concetto di imprenditorialità si definiscono le **caratteristiche della spinta all'iniziativa, della grinta nel voler emergere in termini di merito e visibilità, dell'ambizione nel raggiungimento delle proprie mete nella vita.**

È lo spirito vitale alla creazione e al costante miglioramento nel percorso di livelli di esistenza qualitativamente sempre più soddisfacenti. Nell'imprenditorialità è apprezzato il coraggio e l'attitudine a rischiare nell'assumersi responsabilità.

Codice Etico e di Comportamento



1. Etica nella gestione degli affari

1.1 Gestione sociale e finanziaria

La politica adottata vede impegnate tutte le funzioni aziendali a definire internamente pratiche amministrative e gestionali, che siano in linea e in conformità ai precetti imposti dall'ordinamento giuridico. La gestione dell'Azienda è demandata esclusivamente agli organi amministrativi cui spetta il compito di definire la strada per il raggiungimento dello scopo sociale. Per tale via, la comunicazione sociale deve esser veritiera, così come le relazioni con gli organi di controllo istituiti a norma di legge.

Ogni operazione societaria deve esser riscontrabile documentalmente e finanziariamente, basata su istituti di credito affidabili, frutto di valutazioni concrete, onde ricostruirne sempre i profili di legittimità, soprattutto finanziaria. Stesso dicasi qualora l'Azienda dovesse esser beneficiaria di contributi di qualsiasi tipologia e natura da parte dello Stato o della Comunità europea, imponendosi l'applicazione di regole precise, al fine di evitare che azioni e/o omissioni operative possano lasciare spazio a truffe o alla percezione illecita dell'erogazione.

Questo disincentiva i fenomeni legati al riciclaggio, all'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché l'autoriciclaggio, assolutamente vietati per l'Azienda.

È garantita la trasparenza nella predisposizione delle scritture contabili, nonché l'accuratezza della loro conservazione, in modo da assolvere correttamente gli obblighi che Gruppo Balletta ha verso lo Stato in qualità di contribuente.

L'Azienda si impegna a perseguire la legalità ripudiando qualsiasi tentativo di eludere i propri obblighi fiscali, attraverso operazioni inesistenti o utilizzando documenti fiscali non veritieri: le dichiarazioni cui è obbligata a presentare per legge, nonché tutta la documentazione a supporto, deve esser sempre autentica e mai frutto di manipolazioni, nel pieno rispetto dei principi contabili nazionali.

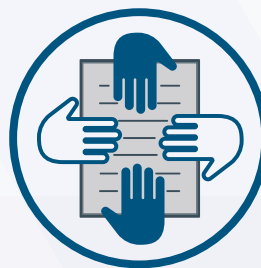
1.2 Relazioni con i clienti

Il Gruppo Balletta si impegna a creare valore per i propri clienti e per questo gestisce le attività aziendali nel pieno rispetto delle leggi e con un elevato livello di integrità verso ogni interlocutore esterno alla organizzazione.

L'organizzazione è costantemente orientata alla collaborazione con i clienti e si impegna a dare precedenza agli interessi degli stessi e ad offrire un servizio di elevata qualità professionale.

È indispensabile che questo rapporto di fiducia vada costruito gradualmente, a cominciare dalla selezione del prodotto che può soddisfarlo. Questo implica un coinvolgimento di tutte le strutture deputate, dall'acquisizione all'erogazione di beni e servizi, a vigilare su quanto offerto ai clienti, essendo, cioè, sempre in grado di risalire alla provenienza lecita dello stesso, al fine di combattere i fenomeni della ricettazione, contraffazioni, frodi o comunque connessi all'immissione sul mercato di beni di provenienza illecita.

Codice Etico e di Comportamento



1.3 Relazioni con i concorrenti

Il Gruppo Balletta si impegna al rispetto di ogni legge e normativa che promuova la concorrenza leale e aperta tra le aziende, altresì si astiene da ogni attività che possa ledere in modo improprio altri operatori. A tale fine è bandito ogni atteggiamento ingannevole, sleale o simulatorio di fatti o di qualsiasi altro elemento rilevante.

Il Gruppo Balletta avrà un atteggiamento competitivo e integrato con i principi dell'economia ma in ogni caso rispettoso del concorrente e fondato sulla proposta di prodotti basata sulla qualità e prive di notizie fuorvianti sulle proposte dei propri concorrenti.

Allo stesso modo, Gruppo Balletta non porrà mai in essere condotte tese a creare logiche di cartello con lo scopo di escludere una determinata azienda sul mercato, essendo fortemente persuasa dal fatto che solo i risultati positivi, frutto dell'impegno e del riscontro sul mercato, possano creare ed alimentare una vera e lecita concorrenza, e non atti predatori o aggressivi contro l'industria e il commercio.

1.4 Relazioni con i fornitori, consulenti & partner

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati dalle apposite funzioni secondo valutazione di opportunità e di reciproco vantaggio.

In nessun modo è favorito l'utilizzo di somme, beni o altri benefici forniti a fornitori con la finalità di promuovere o favorire interessi del Gruppo.

Il Gruppo è costantemente orientato al mantenimento del requisito della puntualità nella gestione nel compenso delle prestazioni svolte dai fornitori.

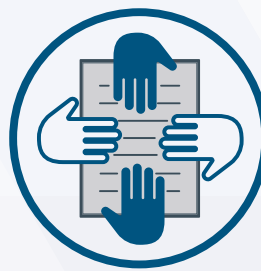
L'Azienda intende sempre tutelare il marchio e il diritto d'autore; i controlli sui fornitori, oltre che sul prodotto, sulla loro affidabilità e reputazione sul mercato, è mirata a contrastare lo sfruttamento illecito di opere di ingegno altrui in violazione delle norme a loro tutela.

Le relazioni con i consulenti & partner dovranno sempre trovare la loro fonte in un accordo di volontà scritto, ove i reciproci obblighi dovranno esser veritieri, frutto, quindi, di un'esigenza aziendale specifica, che giustifica l'instaurazione del rapporto; nel contempo chiari, leciti e tracciabili sotto il punto di vista finanziario.

La gestione dei rapporti commerciali ed istituzionali con *partner* commerciali o comunque connessi agli interessi strategici di Gruppo Balletta S.p.A., sono riservati esclusivamente alle funzioni interne autorizzate, le quali, nel pieno rispetto dei principi imposti dalla legge, con la loro condotta dovranno prendere le distanze da potenziali o attuali occorrenze di tipo corruttivo tra privati che potrebbero, illecitamente, arrecare un vantaggio a Gruppo Balletta S.p.A. e segnalare l'evento alle funzioni aziendali preposte.

Tenendo sempre presente la tutela degli interessi sociali, i responsabili, nelle relazioni con i terzi, quindi, dovranno sempre ispirarsi ai principi di lecita opportunità commerciale; un'occasione d'affari non deve esser il risultato di istigazioni o offerte, anche future, di denaro o altre utilità non dovuti, soprattutto quando la stessa sia instaurata per compiere o per omettere un atto in violazione dei propri obblighi d'ufficio o di fedeltà aziendale.

Codice Etico e di Comportamento



1.5 Relazioni con le Istituzioni

I rapporti del gruppo con le Istituzioni Pubbliche sono intrattenuti nel pieno rispetto delle normative vigenti e sulla base di principi generali della correttezza. Allo stesso modo vengono gestiti i rapporti con i funzionari pubblici - pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio - nei riguardi dei quali è applicata ogni attività di condivisione di dati e di piena collaborazione finalizzata al miglior beneficio per la clientela e per la qualità del servizio.

Gruppo Balletta non tollera nessun atteggiamento teso a coartare il processo decisionale pubblico attraverso fenomeni di corruzione verso i rappresentanti delle Istituzioni Pubbliche: è la norma a fondare il rapporto, non l'interesse del singolo a danno della società.

La dialettica con i funzionari pubblici è riservata solo ed esclusivamente alle funzioni interne preposte, uniche autorizzate ad impegnare l'Azienda con atti vincolanti, frutto di attente e ponderate valutazioni di opportunità, nonché discusse a livello manageriale.

Lo stile nei rapporti deve esser sobrio, avendo cura di esser sempre chiari e trasparenti, evitando allusioni a fatti non veri o che possano indurre ad una falsa rappresentazione della realtà verso l'interlocutore.

È combattuto, quindi, qualsiasi atteggiamento finalizzato alla propiziazione di vantaggi o finalizzato all'ottenimento di deroghe alle normative. In particolare, è vietato offrire, promettere o ricevere indebitamente denaro o altre utilità ad un funzionario pubblico, qualsiasi sia il motivo o rapporto che vede coinvolta l'Azienda; stesso dicasi qualora un funzionario pubblico induca un soggetto legato a Gruppo Balletta a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altre utilità.

Lo stesso divieto è esteso agli omaggi o alle regalie.

È vietato sfruttare o vantare relazioni esistenti o asserite tali con un funzionario pubblico, allo scopo di far dare o promettere indebitamente, a sé o ad altri, denaro o altre utilità, come prezzo della propria mediazione illecita, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri. Parimenti, è fatto obbligo di segnalare agli organi di Gruppo Balletta eventuali fenomeni illeciti che possano avere come sfondo i rapporti con la pubblica amministrazione e i funzionari pubblici. In caso di visite ispettive da parte di funzionari pubblici, i soggetti preposti hanno l'obbligo di collaborare fattivamente ed esser trasparenti, senza frapporre un alcun atteggiamento ostruzionistico.

1.6 Salute e sicurezza sul lavoro

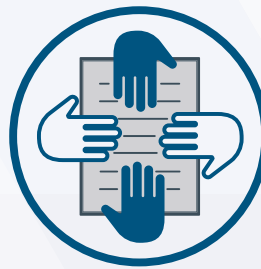
Il Gruppo Balletta ricerca con costanza livelli ottimali nella qualità e pone estrema attenzione al tema della sicurezza per il personale addetto sul luogo di lavoro; ciò anche attraverso attività ed investimenti al riguardo.

Il Gruppo si impegna ad evitare condizioni di lavoro non sicure o che possano compromettere la salute di ogni collaboratore o cliente.

Ogni funzione responsabile vigila assiduamente affinché l'ambiente di lavoro sia costantemente adeguata dal punto di vista della sicurezza e della salute personale.

L'Azienda, al fine di recepire sempre più nuove ed efficienti tecniche preventive del rischio connesso alla salute e sicurezza dei lavoratori, adotta un Sistema di Gestione della Salute sul Lavoro – SGSL.

Codice Etico e di Comportamento



L'adesione volontaria a determinati schemi organizzativi, frutto dell'evoluzione della tecnica in materia, esaltano la strategia preventiva impostata a livello manageriale, di mettere a disposizione di ogni lavoratore ambienti di lavoro sempre sicuri. L'adottato SGSL, ai sensi dell'art.30 del d.lgs.81/08, è parte integrante del Modello 231 e si pone quale strumento indispensabile, assieme agli altri attuati dall'Azienda, per dettare quelle regole comportamentali ritenute efficaci al fine di evitare il verificarsi di situazioni pericolose che, qualora non opportunamente presidiate, possano generare fonte di reato.

Ogni lavoratore, pertanto, è chiamato a rispettare, a far rispettare la normativa e le misure di sicurezza adottate; di pari grado, è l'impegno a contribuire, con spirito collaborativo, all'implementazione dei presidi in vigore in tema di prevenzione e protezione della salute e sicurezza sul lavoro impartiti dall'Azienda.

1.7 Politica ambientale

È linea guida stabile per il Gruppo perseguire i propri obiettivi coerentemente ad una politica ambientale; tale politica si traduce, secondo le linee aziendali, in rispetto dell'ambiente, attenzione allo smaltimento dei rifiuti e risparmio energetico.

L'organizzazione aderisce pienamente al principio dello sviluppo sostenibile inteso come "sviluppo che consente alla generazione presente di soddisfare i propri bisogni senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i loro".

1.8 Tutela della privacy e sicurezza informatica

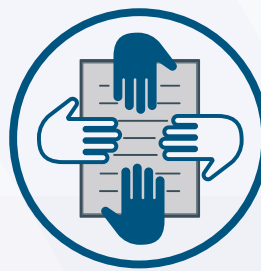
L'Azienda tutela i dati trattati nell'ambito dell'operatività quotidiana, mettendo in campo le migliori tecnologie disponibili nel campo dell'ICT e la sicurezza informatica. Tutto questo, grazie a risorse specializzate e ad un Modello di gestione privacy – GDPR, assicurando, così, la conformità alla normativa nazionale ed europea in tema di protezione dei dati personali.

In ogni trattamento, i soggetti coinvolti nel processo di gestione dei dati devono ispirarsi ai principi imposti dal Regolamento UE 2016/679, dal Modello 231 e dalle procedure adottate dalla società, strumentali ad evitare che possano esser commessi reati di tipo informatico e di trattamento illecito; è necessario garantire, allo stesso tempo, che tutti i diritti riconosciuti agli interessati, che affidano all'Azienda i loro dati personali nei processi di business, non vengano mai violati.

Ogni risorsa aziendale tratta le infrastrutture e la dotazione informatica assegnata rispettandone sempre la destinazione d'uso, seguendo scrupolosamente le policy interne. La strumentazione dovrà esser sempre tenuta in perfetto stato d'uso, rimanendo l'utilizzatore unico responsabile per quanto attraverso la stessa posto in essere.

È espressamente vietato utilizzare la strumentazione informatica assegnata per l'esercizio delle proprie mansioni per fini privati, o per scopi contrari alla legge, al presente Codice, al Modello 231 e al Modello GDPR, poiché potrebbero rappresentare una potenziale fonte di pregiudizio per l'Azienda, non solo patrimoniale ma anche di natura reputazionale.

Codice Etico e di Comportamento



2. Etica del lavoro e condotta professionale

2.1 Tutela della dignità dei collaboratori

Il Gruppo Balletta considera le risorse umane l'elemento indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo e il successo dell'organizzazione intera; in tale ottica considera la motivazione e la professionalità del proprio staff un fattore essenziale per la creazione di valore nel proprio campo.

L'Azienda è, pertanto, costantemente orientata a sviluppare le competenze, le conoscenze e le abilità dei propri collaboratori affinché trovino piena soddisfazione e riconoscimento nel raggiungimento degli obiettivi e dei risultati richiesti.

2.2 Clima aziendale e comunicazione

Il benessere lavorativo parte principalmente da una corretta ed efficace comunicazione interpersonale, sia verbale che non.

A prescindere dalle convinzioni religiose, dalla nazionalità, dalle capacità personali o dalle condizioni fisiche, dagli orientamenti sessuali, nonché dalle proprie ideologie politiche, ogni individuo va rispettato non solo in quanto membro della collettività civile, ma anche quale elemento chiave del successo della Società da cui trarre vantaggio, condividendone le esperienze, i talenti e creatività.

Tutti e indistintamente, all'interno o all'esterno della realtà aziendale, devono trattare ed esser trattati con equità, dignità e rispetto.

Nei rapporti lavorativi e di colleganza e, in generale, nella quotidianità aziendale, deve esser adottato sempre uno stile comunicativo garbato, sobrio e professionale, creando sempre le migliori condizioni di produttività, eliminando sul nascere i presupposti che possano sfociare in offese, molestie, atti ostili, violenti o minacciosi.

Eventuali divergenze o problematiche in ambito lavorativo, dovranno esser risolte sempre secondo saggezza ed educazione, evitando di far proliferare malumori o dissidi interni, e avendo cura di segnalare tempestivamente le stesse agli organi aziendali proposti.

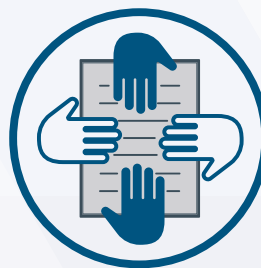
Non è condiviso uno stile comunicativo aggressivo, denigratorio, teso ad ignorare lo spazio personale altrui, con toni di voce elevati o contatti fisici e visivi prepotenti o inappropriati.

Nel contempo, non è tollerata alcuna forma di molestia sessuale o qualsiasi altra espressione verbale o fisica di natura sessuale.

Si devono, invece, prediligere sempre modalità che siano in grado di creare fiducia reciproca, interazione, condivisione di idee, rimuovendo quei potenziali ostacoli che possono minare il personale spirito di responsabilizzazione, appartenenza e condivisione dei valori aziendali diretti al raggiungimento del successo collettivo.

Questi valori si applicano ad ogni tipo di comunicazione, compresa la corrispondenza scritta anche digitale, la cui violazione, qualora accertata, porterà all'irrogazione di una sanzione disciplinare.

Codice Etico e di Comportamento



2.3 Meritocrazia

Il Gruppo Balletta considera le risorse umane l'elemento indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo e il successo dell'organizzazione intera; in tale ottica considera la motivazione e la professionalità del proprio staff un fattore essenziale per la creazione di valore nel proprio campo.

L'Azienda è, pertanto, costantemente orientata a sviluppare le competenze, le conoscenze e le abilità dei propri collaboratori affinché trovino piena soddisfazione e riconoscimento nel raggiungimento degli obiettivi e dei risultati richiesti.

2.4 Turbolenze

Il Gruppo Balletta deve riconoscersi sempre di più come luogo dove le persone possono crescere ed affermarsi; qualsivoglia atteggiamento verbale o contatto improprio non sono tollerati né all'interno che all'esterno del posto di lavoro.

Molestie di ogni genere non verranno permesse e saranno ad ogni modo perseguite.

La condotta violenta o la semplice minaccia di violenza tra il personale, o rivolte a clienti o fornitori, costituiscono atteggiamenti intollerabili ed impropri. Chiunque adotti, anche fuori dal lavoro, comportamenti improntati alla violenza ed abuso sarà immediatamente allontanato.

2.5 Rapporti gerarchici

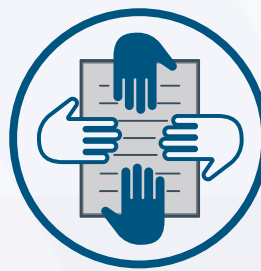
L'Azienda propone come valore il pieno riconoscimento dei risultati, la cura per la persona e il coinvolgimento; in tale ottica l'autorità derivante dalla gerarchia e dall'organigramma è esercitata con equità, rispetto e moderazione in particolare evitando qualsiasi attività lesiva della dignità della persona. I rapporti tra le persone, a tutti i livelli, devono essere improntati alla correttezza, alla lealtà e al reciproco rispetto.

2.6 Uso dei beni aziendali

Ogni bene aziendale esiste ed è fornito nella convinzione della sua utilità in termini di raggiungimento dei risultati. Ogni membro del gruppo è responsabile degli oggetti e degli spazi a lui affidati ed è tenuto ad utilizzarli in modo efficiente con modalità idonee a salvaguardarne il valore.

Ogni appropriazione o utilizzo indebito risulterà contrario ai valori di riferimento e, quindi, perseguito.

Codice Etico e di Comportamento



3. Etica nei rapporti con il territorio

3.1 Rispetto della Legge

Il Gruppo Balletta e tutto il suo personale rispettano e rispetteranno tutte le leggi in vigore in ogni parte del mondo.

3.2 Responsabilità verso la collettività

Il Gruppo Balletta è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico-sociale e sul benessere della collettività in cui opera. Allo stesso, modo reputa fondamentale l'accettazione delle comunità in cui opera. A tale fine propone costantemente integrazione e adesione ai valori delle comunità di appartenenza e sostegno ad ogni iniziativa che comporti l'elevazione sociale del territorio, prendendo le distanze e condannando ogni fenomeno di criminalità organizzata – locale o nazionale –, di terrorismo o di eversione, ritenute, invece, fonti di impoverimento sociale ed economico.

3.3 Immigrazione e leggi di controllo

Il Gruppo Balletta rispetta le leggi sull'immigrazione e ogni proprio membro del personale deve essere in possesso di autorizzazioni valide per il lavoro. Non sono ammesse deroghe di alcun tipo alle normative che tutelano l'impiego di cittadini di paesi terzi: l'Azienda non tollera lo sfruttamento del lavoro irregolare e non intraprenderà nessun tipo di collaborazione lavorativa con soggetti che non posseggano i requisiti lavorativi previsti dalla legge italiana.

Il Gruppo rispetterà ogni normativa restrittiva rispetto all'approvvigionamento di prodotti ritenuti rischiosi secondo gli organi competenti. Ogni iniziativa finalizzata alla salvaguardia del benessere della collettività sarà sostenuta e rafforzata.

3.4 Società e partiti politici

Il Gruppo Balletta sostiene l'impegno individuale dei suoi collaboratori in attività sociali; è tuttavia proibito l'appoggio ad attività di partito o ad iniziative di campagna elettorale facendo uso del nome dell'Azienda. Il Gruppo non sostiene o sosterrà in forma di apporto economico o di proselitismo attività di Governo o finalizzate ai processi elettorali.

3.5 Comunicazione esterna

Tutte le comunicazioni del Gruppo sono costantemente improntate alla massima rispondenza al vero dei dati forniti, ciò sia riguardo ai prodotti, sia riguardo alle attività, strategie o posizioni del Gruppo. In caso di comunicazione pubblicitaria, il Gruppo si impegna a fornire, tramite gli strumenti preposti, solo informazioni chiare, corrette, aggiornate e trasparenti. In nessun caso saranno divulgati dati fittizi o che comportino scelte forzate per i clienti o i fornitori.

Attuazione



Il presente Codice Etico e di Comportamento è parte integrante della politica di prevenzione dell'illegalità accettata dal Gruppo Balletta S.p.A., attraverso l'adozione di un Modello organizzativo di gestione e controllo ai sensi del d.lgs.231/01. È approvato dal Consiglio di Amministrazione, che ne cura l'aggiornamento, la revisione e la condivisione dei propri principi di etica di impresa. Esprimendo e diffondendo anche verso l'esterno in modo chiaro questi principi, si colloca tra gli elementi che compongono il Modello cui ogni destinatario del presente Codice deve impegnarsi a rispettare.

L'attuazione del Codice, pertanto, è affidata principalmente a tutti i suoi destinatari e collaboratori che sono tenuti ad attenersi a qualsiasi livello operino. L'interesse del gruppo lo si persegue solo ed esclusivamente all'interno dei principi proposti che costituiscono, a tutti gli effetti, la cultura che muove l'Azienda.

Fermo restando che vige l'obbligo per tutti di rispettare ed esigere il rispetto di quanto imposto dal presente Codice, la vigilanza sull'applicazione è rimessa all'Organismo di Vigilanza dell'Azienda. La violazione del Codice si configura come illecito disciplinare e potrebbe, qualora accertata, azionare il procedimento di irrogazione di una sanzione disciplinare da parte delle funzioni interne preposte, in ottemperanza a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori, dai regolamenti aziendali, dal Codice disciplinare 231 e dal Modello 231.

Qualora un collaboratore venga a conoscenza di violazioni del Codice deve informare un Responsabile al fine della tutela dei Valori e dell'immagine dell'Azienda.

1. Comportamenti di attuazione

Tutti i valori e le linee guida enunciate nel Codice hanno rilevanza nella loro effettiva applicabilità ed applicazione all'interno del Gruppo; sono stati, quindi, identificati i comportamenti tipici attesi da ogni collaboratore e responsabile. Tali comportamenti costituiscono, in modo esemplificativo, la linea guida per l'operatività in azienda.

Onde mantenere sempre alta l'attenzione su quei comportamenti che possono minare l'integrità dell'ente, tra gli strumenti di attuazione si ricomprende la Policy di segnalazione di illecito – Policy Whistleblowing adottata dall'Azienda nell'ambito del proprio Modello 231. L'Azienda attribuisce a tale strumento particolare rilevanza, perché, attraverso il contributo della segnalazione, potranno esser attivate le procedure di controllo interno atte ad eliminare fonti di rischio, e gestire, preventivamente, potenziali situazioni illecite interne.

Attuazione



2. Comportamenti etici aziendali

- 1. Tutto il personale coinvolto nella gestione degli obiettivi di business, quotidianamente si impegna a rispettare i principi normativi imposti dall'ordinamento italiano e, per quanto applicabile, dalla normativa europea ed internazionale.*
- 2. Ogni collaboratore aiuta sempre e supporta qualsiasi collega in difficoltà o in condizione di necessità.*
- 3. Tutti i membri dello staff sostengono, difendono e rafforzano il nome dell'Azienda e il gruppo del quale fanno parte nei confronti di tutti coloro che intendono danneggiarli.*
- 4. I membri dello staff si prendono cura e tutelano tutti gli spazi e gli oggetti facenti parte dell'Azienda; allo stesso modo si prendono cura della loro salvaguardia personale, della propria salute e del benessere proprio e della famiglia.*
- 5. I membri del Gruppo si impegnano per il proprio miglioramento personale, per il miglioramento dei colleghi e favoriscono ogni attività in tale direzione.*
- 6. Lo staff riconosce i meriti e le abilità delle persone.*
- 7. Ogni membro del Gruppo mantiene l'impegno preso; ogni volta che lo concede lo rispetta e difende.*
- 8. Lo staff adotta costantemente il massimo impegno nel ricoprire il proprio incarico.*
- 9. I collaboratori adottano le direttive aziendali e propongono qualsiasi iniziativa che possa migliorare i risultati.*
- 10. Nessun membro dello staff diffonde opinioni negative, maldicenze o critiche che coinvolgano altri membri dello staff.*
- 11. Tutto lo staff comunica secondo verità e buona fede e senza scopi diversi o nascosti.*
- 12. Nessun membro del Gruppo opera per primeggiare a danno di colleghi o qualsiasi altra persona coinvolta.*
- 13. Lo sviluppo, il benessere e il miglioramento del gruppo sono parte integrante dell'agire delle persone in Azienda.*
- 14. Lo staff ha rispetto per l'ambiente.*
- 15. Le persone del gruppo adottano sempre modi e linguaggio adeguati al rispetto reciproco.*
- 16. Lo staff favorisce il dialogo, la circolazione delle idee e le diversità di opinione.*
- 17. Tutto lo staff rispetta le proprietà altrui e non tollera chi pone in essere attività contrarie alla legge, al senso morale e alla civiltà.*
- 18. Ogni membro dello staff non manipola le informazioni a proprio vantaggio, tutela il benessere dell'ambiente e valorizza la correttezza.*
- 19. Tutti sono chiamati a rispettare i principi organizzativi impartiti dall'Azienda, attraverso i sistemi di gestione interni, nonché il Modello organizzativo 231.*

L'Azienda garantisce, favorisce e sviluppa in prima persona ogni singolo punto descritto a tutela del successo, della prosperità e della serenità di ogni membro del gruppo e al fine di ottenere che le mete personali siano raggiunte e superate con piena soddisfazione.

Pubblicità



Il Codice Etico e di Comportamento, oltre ad esser disponibile nelle sedi sociali, è pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda per raggiungere il numero più elevato di interlocutori, in modo che gli stessi possano apprezzare i valori etici cui Gruppo Balletta S.p.A. si ispira quotidianamente.

È disponibile a livello interno secondo le modalità che di volta in volta l'Azienda riterrà idonee affinché tutti i destinatari, soprattutto i nuovi assunti, possano orientarsi, una volta recepiti i contenuti di riferimento, verso il più giusto comportamento da tenere nelle situazioni critiche.

Al fine di render sempre vivi gli stessi, l'Azienda alimenta il dialogo etico con le proprie risorse organizzando momenti formativi obbligatori sui temi della responsabilità sociale, essendo consapevole che solo un percorso condiviso, strutturato e alimentato dalle esperienze di vita lavorativa, possa accrescere il valore e il successo della stessa sul mercato.

Questo percorso, iniziato con il nuovo millennio per Gruppo Balletta, è costantemente in evoluzione, sviluppato sì a livello strategico, ma che deve rappresentare un sistema di controllo preventivo a vantaggio anche degli stakeholder.

Appendice



Perché etica?

Il Codice Etico e di Comportamento è la “Carta Costituzionale” dell’Azienda, una carta dei diritti e doveri intangibili che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all’organizzazione aziendale. Con questo documento si prende una chiara posizione sui temi della legalità di impresa, attraverso la diffusione di una politica preventiva della illegalità cui tutti sono chiamati ad uniformarsi, affinché il raggiungimento degli obiettivi quotidiani trovi sempre come elemento ispiratore il rispetto della legge.

Il Codice Etico è un mezzo efficace 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 proprie responsabilità sociali verso tutti i soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nell’attività dell’azienda (clienti, fornitori, soci, cittadini, dipendenti, collaboratori, istituzioni pubbliche, associazioni ambientali e chiunque altro sia interessato dall’attività dell’Azienda).

In linea con questa visione, il presente documento si colloca quale principale strumento attraverso cui l’Azienda diffonde i suoi convincimenti in tema di responsabilità di impresa e prevenzione degli illeciti, impostando specifiche condotte a tutela dell’integrità dell’ente, mettendolo al riparo da contestazioni giudiziali che possano arrecare danni non solo patrimoniali, ma, soprattutto, reputazionali all’azienda.

Nel corso degli ultimi 20 anni si è assistito, a livello internazionale, ad un radicale cambiamento del ruolo dell’impresa; si è in particolare affermata una maggiore interdipendenza tra essa e la Società civile. In particolare, il fondamento dell’azienda è, ora, nella sua capacità di promuovere il benessere della società attraverso la soddisfazione degli interessi del cliente e del collaboratore. Il successo di questa nuova prospettiva aziendale è affidato alla creazione di strumenti di governo che rendano il concetto di Etica “istituzionale”. La via principale è nella adozione di codici di auto-regolamentazione detti, sinteticamente, Codici Aziendali.

In questo percorso il contributo più rilevante è venuto dal mondo dell’impresa statunitense dove attualmente il 93% delle grandi aziende possiede codici etici; le piccole imprese stanno rapidamente adeguandosi.

In Italia il fenomeno è molto più recente e vede il proprio manifestarsi alla metà degli anni ‘90 con riferimento esclusivo alla grande azienda. Oggi, però, nel mercato globalizzato la differenza per la piccola e media impresa è nella sua rapidità nel rendere il proprio rapporto con il mercato una “esperienza” positiva per il consumatore.

Tale “esperienza” si fonda sulle percezioni complessive in grado di essere emanate da una organizzazione; queste percezioni si fondano sull’Etica come concetto di vita. Infatti, il tema non è solo questione d’impresa quanto qualcosa che ha a che fare con l’individuo nella sua interezza: nel mondo degli affari la presenza di pratiche irregolari riflette i valori, gli atteggiamenti, le credenze, il linguaggio e i modelli di comportamento che definiscono la cultura aziendale. Su questo sfondo, la società adotta un proprio Modello di organizzazione e di gestione ai sensi del d.lgs.231/01, al fine di governare il rischio che al suo interno possano esser commessi specifiche fattispecie di reato e, quindi, esser coinvolta in una vicenda giudiziaria per non aver, prima della commissione del reato, correttamente organizzato la propria operatività quotidiana.

Un comportamento eticamente positivo, quindi, costituisce l’unica fonte per l’individuo di rifornimento di energia e carica verso il miglioramento. Allo stesso modo, l’Etica si configura come la semplice matrice che può guidare una organizzazione verso uno sviluppo di lungo periodo nel mercato del nuovo millennio, sfruttando principi organizzativi delineati e condivisi, impostando comportamenti e sistemi di controllo aderenti ai precetti normativi.



