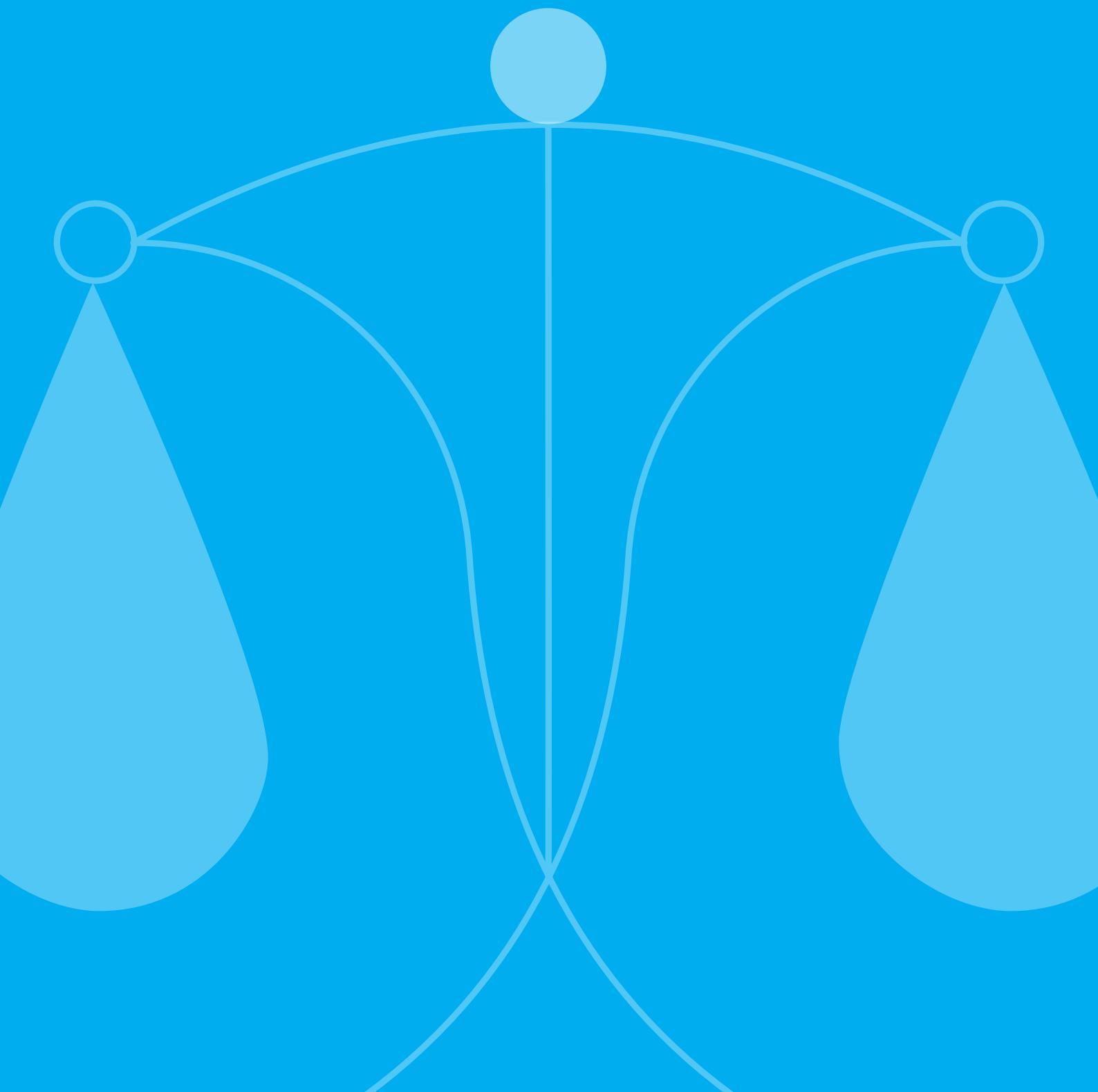


Codice Etico



ABBATTISTA S.P.A.



1.Premessa

Abbattista S.p.A., realtà industriale italiana con una lunga tradizione nel settore del commercio all'ingrosso e della distribuzione specializzata, ha costruito nel tempo il proprio sviluppo su basi solide di competenza, innovazione, affidabilità e radicamento territoriale.

In un contesto economico e normativo in continua evoluzione, l'azienda riconosce che la reputazione, la trasparenza e l'etica del comportamento sono fattori determinanti per consolidare la fiducia di clienti, fornitori, dipendenti e comunità locali.

Il presente Codice Etico esprime i principi fondamentali che guidano Abbattista S.p.A. nell'esercizio delle proprie attività: integrità, responsabilità, equità, legalità e rispetto della persona e dell'ambiente. Tali valori ispirano le relazioni interne e i rapporti con tutti gli stakeholder, contribuendo alla costruzione di un'impresa solida, competitiva e orientata al futuro.

Il documento rappresenta uno strumento operativo e culturale a supporto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, e costituisce una componente essenziale del sistema di prevenzione dei reati, dei controlli interni e della gestione trasparente dei rischi.

In questo quadro, il Codice rafforza la cultura della legalità e della responsabilità, estendendo i presidi di integrità a tutte le aree sensibili: contabilità, ambiente, salute e sicurezza, privacy, rapporti commerciali, anticorruzione, sostenibilità e whistleblowing.

In coerenza con la propria visione industriale e con il percorso di transizione sostenibile intrapreso, Abbattista S.p.A. integra nel proprio operato i principi della sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG), in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) promossi dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Tutti coloro che operano per conto dell'azienda – dipendenti, dirigenti, membri del CDA, collaboratori, partner commerciali – sono chiamati a conoscere, applicare e promuovere i contenuti del presente Codice, contribuendo con il proprio comportamento al rafforzamento di una cultura aziendale etica, trasparente e orientata alla creazione di valore condiviso.

Indice

1.Premessa	2
Indice	3
2.Normativa di riferimento	5
3.Principi Generali e di comportamento	6
3.1 Trasparenza e Integrità	7
3.2 Correttezza contabile e trasparenza societaria	7
3.3 Rispetto dei Diritti Umani	8
3.4 Legalità	9
3.5 Ambiente di lavoro e Lavoratori	9
3.6 Tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro	10
3.6.1 Impegno per il Benessere dei Lavoratori	11
3.6.2 Imparzialità e conflitto d'interessi	11
3.6.3 Procedure per il reinserimento post maternità/ paternità - Sostegno alla	12
3.6.3.1 Policy per la tutela della maternità	13
4.Valutazione degli Impatti - Valutazioni etiche e sostenibili lungo la catena del valore	14
4.1 Identificazione e Gestione dei Rischi - Tutela della salute e cultura della	15
4.2 Sfruttamento delle Opportunità	15
4.3 Formazione e Sviluppo continuo	16
5.Riservatezza e Protezione	21
5.1 Tutela dei Sistemi informatici e dei Dati	22
5.2 Nessuna Ritorsione	22
5.3 Prevenzione della corruzione privata	23
6.Formazione e Consapevolezza	24
7.Gestione delle risorse aziendali	25
8.Sostenibilità Ambientale	26
9.Integrità nelle Relazioni Commerciali	27
9.1 Rapporti con i clienti	28
9.2 Rapporti con i fornitori	29
9.3 Involgimento nella Comunità	30
9.4 Rispetto della normativa vigente	31
10.Organismo di Vigilanza, Violazioni e sanzioni	32
11.Diffusione del Codice Etico e formazione	33

2. Normativa di Riferimento

Il riferimento normativo principale del presente Codice Etico è costituito dal Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, che disciplina la responsabilità amministrativa degli enti – comprese le società di capitali – per determinati reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da soggetti apicali o sottoposti alla direzione e vigilanza degli stessi (artt. 5 e 6 del D.lgs. 231/2001).

Tale decreto, introdotto dall'art. 11 della Legge n. 300/2000, ha definito un sistema innovativo di prevenzione fondato sull'adozione volontaria di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231), idoneo a prevenire la commissione dei reati individuati dagli artt. 24 e seguenti del decreto stesso (reati contro la P.A., societari, ambientali, in materia di salute e sicurezza, ecc.).

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del Modello 231 adottato dal Consiglio di Amministrazione di Abbattista S.p.A., e ha una funzione normativa interna: integra i protocolli operativi, rafforza la cultura del controllo e si applica a tutti i soggetti destinatari (interni ed esterni) nei limiti e nei casi previsti.

In caso di conflitto tra le disposizioni procedurali del Modello 231 e i principi di condotta stabiliti nel presente Codice, prevalgono questi ultimi, in quanto espressione dei valori etici e di governance responsabile promossi dall'azienda.

Il Codice Etico si coordina inoltre con altre normative di riferimento, tra cui:

- il D.lgs. 24/2023 in materia di protezione dei segnalanti (whistleblowing), che prevede canali interni sicuri e riservati per la gestione delle segnalazioni;
- la certificazione UNI/PdR 125:2022, adottata dall'azienda, che definisce indicatori e sistemi di gestione della parità di genere, dell'inclusione e del benessere organizzativo;
- il Regolamento UE 2016/679 (GDPR) per la tutela dei dati personali;
- i principi internazionali in materia di sostenibilità (ESG) e di rendicontazione non finanziaria, come previsti dalla nuova Direttiva CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) e dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

In questo quadro, il Codice Etico assume anche un ruolo di ponte tra compliance e sostenibilità, supportando Abbattista S.p.A. nella costruzione di un modello di governance trasparente, resiliente e orientato alla creazione di valore nel lungo periodo.

3. Principi Generali e di comportamento

Abbattista S.p.A. fonda la propria identità aziendale su un sistema valoriale condiviso, che ispira ogni decisione, relazione e processo operativo. I principi generali e le regole di comportamento riportati in questo Capitolo definiscono il quadro etico di riferimento per tutti i soggetti che operano per conto della Società, a qualsiasi livello. Questi principi costituiscono il fondamento del Codice Etico, sono coerenti con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, e rappresentano una guida vincolante per prevenire comportamenti illeciti, conflitti di interesse, pratiche scorrette e violazioni della fiducia degli stakeholder.

In breve:

Tutti i destinatari del Codice Etico sono tenuti a rispettare le leggi nazionali e internazionali vigenti, le normative settoriali, il Modello 231, le procedure interne e gli obblighi contrattuali. Nessuna motivazione economica, competitiva o organizzativa può giustificare una condotta in contrasto con le norme o con i valori dell'azienda.

Ogni azione deve essere fondata su onestà, correttezza, imparzialità e trasparenza. È vietata ogni forma di comportamento ingannevole, manipolativo o non coerente con i principi di lealtà professionale. I rapporti interni ed esterni devono essere improntati a fiducia, rispetto e responsabilità.

Tutti sono responsabili delle proprie azioni e delle conseguenze che ne derivano. Ogni attività deve essere documentabile, tracciabile e coerente con le deleghe e le responsabilità assegnate. L'accountability è condizione essenziale per il controllo interno, la prevenzione dei rischi e il rafforzamento della reputazione aziendale.

La trasparenza nella comunicazione, nella gestione contabile, nei rapporti con clienti, fornitori, partner e pubblica amministrazione è un principio fondamentale. I dati forniti devono essere completi, veritieri e facilmente comprensibili. La comunicazione deve essere chiara, accessibile e documentabile.

Abbattista S.p.A. promuove pari opportunità, inclusione, rispetto della dignità umana e valorizzazione delle diversità. Ogni forma di discriminazione, abuso, molestia o violazione dei diritti fondamentali è vietata. L'ambiente di lavoro deve essere sicuro, collaborativo e aperto al dialogo.

Ogni decisione aziendale deve considerare l'impatto economico, sociale e ambientale generato. Abbattista S.p.A. si impegna a minimizzare i propri impatti negativi e a massimizzare quelli positivi, contribuendo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) e alla piena integrazione dei fattori ESG nei processi aziendali.

I beni materiali e immateriali dell'azienda devono essere utilizzati in modo corretto e responsabile, esclusivamente per finalità lavorative. È vietato danneggiarli, distrarli, sottrarli o impiegarli per interessi personali. La reputazione aziendale è un patrimonio comune da proteggere e accrescere.

3.1 Trasparenza e integrità

L'azienda Abbattista S.p.A. si impegna a condurre tutte le proprie attività con la massima trasparenza e integrità, in linea con i principi di buona gestione e responsabilità stabiliti dalle normative applicabili e dalle politiche interne.

Tutte le informazioni aziendali, comprese quelle di natura finanziaria, sono presentate in modo chiaro, veritiero e accurato, evitando qualsiasi forma di frode, manipolazione o distorsione, in un'ottica di prevenzione dei rischi e di pieno rispetto delle regole.

L'azienda riconosce che la trasparenza è un valore fondamentale per costruire una cultura di fiducia e responsabilità nei confronti degli stakeholder. Questo impegno non si limita alla conformità normativa, ma si riflette nell'applicazione di modelli e procedure che promuovono un ambiente di comunicazione chiara e onesta, prevenendo comportamenti illeciti e favorendo il rispetto dei principi etici e legali, come previsto dal proprio sistema di controllo interno.

In coerenza con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, Abbattista S.p.A. ha definito regole, responsabilità e protocolli volti a prevenire reati e comportamenti non conformi, rafforzando il proprio impegno verso l'integrità e la legalità.

La trasparenza diventa così elemento cardine del sistema di governance aziendale, contribuendo all'efficace attuazione del MOG231 attraverso la tracciabilità dei processi, la segregazione delle funzioni e l'attivazione di un canale di segnalazione sicuro e riservato (whistleblowing).

Inoltre, la cultura della trasparenza si estende alla sfera della sostenibilità, in quanto leva per una gestione responsabile dell'impatto economico, sociale e ambientale. La pubblicazione del bilancio di sostenibilità e la rendicontazione dei KPI ESG rappresentano strumenti operativi per garantire il coinvolgimento consapevole di tutti gli stakeholder e per consolidare un modello di sviluppo etico, conforme e orientato al lungo termine.

3.2 Correttezza contabile e trasparenza societaria

Abbattista S.p.A. considera la trasparenza, la correttezza e la veridicità delle informazioni contabili e societarie elementi essenziali per una gestione sana, responsabile e sostenibile dell'impresa.

Ogni operazione economica, finanziaria o patrimoniale deve essere registrata in modo completo, accurato, verificabile e tempestivo, in conformità con:

- la normativa civilistica e fiscale vigente,
- i principi contabili nazionali e internazionali applicabili,
- le procedure aziendali interne,
- le disposizioni previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231).

In coerenza con quanto stabilito dall'art. 25-ter del D.lgs. 231/2001 (reati societari), è fatto assoluto divieto di:

- redigere bilanci falsi o fuorvianti,
- occultare documentazione o movimentazioni patrimoniali,
- omettere fatti rilevanti o fornire comunicazioni societarie alterate,
- ostacolare il lavoro degli organi di controllo o dei revisori.

Tutti i soggetti coinvolti nella gestione amministrativa, nella contabilità, nella redazione di bilanci e relazioni o nella gestione dei rapporti con le autorità devono agire con rigore, diligenza e responsabilità professionale.

È fatto obbligo a ogni destinatario del presente Codice di:

- segnalare tempestivamente ogni anomalia, irregolarità o errore rilevato nella documentazione amministrativa;
- collaborare in modo trasparente con i revisori, l'Organismo di Vigilanza, il Collegio Sindacale e le autorità pubbliche di vigilanza;
- rispettare le procedure aziendali in materia di controllo interno, deleghe e firme autorizzate.

Abbattista S.p.A. promuove una cultura aziendale orientata al controllo, alla tracciabilità e alla responsabilità individuale, ritenendo l'integrità delle informazioni un elemento strategico per il rapporto di fiducia con investitori, clienti, istituzioni e stakeholder.

La trasparenza contabile rappresenta anche una componente centrale della dimensione Governance (G) della sostenibilità, e costituisce uno strumento di prevenzione dei rischi reputazionali, finanziari e legali.

Una rendicontazione corretta e coerente è indispensabile non solo per adempiere agli obblighi normativi, ma anche per garantire accountability, attrarre capitali responsabili e generare valore duraturo.

3.4 Legalità

La Società riconosce che il principio di legalità costituisce un fondamentale strumento di garanzia e coesione sociale, in grado di bilanciare armonicamente gli interessi diversi e talvolta contrastanti, sia di natura patrimoniale che no.

Durante lo svolgimento delle sue attività aziendali, è imperativo rispettare le leggi e i regolamenti vigenti, nonché le disposizioni del Modello 231 e del presente Codice.

La Società e tutti i suoi collaboratori, insieme ai Destinatari del presente Codice, devono astenersi da qualsiasi coinvolgimento o partecipazione ad attività illecite, attività con finalità terroristiche o di sovversione dell'ordine democratico, operazioni che possano coinvolgere la Società in ricettazione, riciclaggio di denaro proveniente da attività criminali, uso di informazioni privilegiate su strumenti finanziari, reati informatici, violazioni del diritto d'autore e altre attività criminali.

Sono inoltre proibite qualsiasi tipo di condotte, operazioni e attività che potrebbero coinvolgere la Società in associazioni a delinquere, incluse quelle di natura mafiosa. Per conseguire tale obiettivo, è responsabilità della Società promuovere una cultura interna di controlli efficaci e svolgere un'intensa attività di sensibilizzazione, informazione e formazione

3.5 Ambiente di lavoro e Lavoratori

Abbattista S.p.a. riconosce l'importanza di promuovere un ambiente di lavoro sano, sicuro e sostenibile in tutta la catena del valore. A tale scopo, implementa politiche mirate a sostenere i lavoratori a ogni livello dell'organizzazione.

Nel contesto interno, Abbattista S.p.a. adotta un approccio inclusivo che mette al centro il benessere dei dipendenti. Oltre a garantire condizioni di lavoro sicure e conformi alle normative, promuove attivamente programmi di formazione continua per migliorare le competenze e le opportunità di crescita professionale.

L'azienda si impegna ad adottare misure atte a prevenire e contrastare qualsiasi comportamento, espresso in forma fisica e verbale o non verbale che offenda, prevarichi e ledà la dignità umana garantendo opportuna assistenza e massima riservatezza.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono vietati i seguenti comportamenti:

- Discriminazione basata su orientamento sessuale, aspetto fisico, provenienza geografica o qualsiasi altra caratteristica personale.
- Utilizzo di linguaggio offensivo o volgare.
- Adozione di toni irrispettosi o aggressivi nei confronti di colleghi o superiore.
- Ostacolare deliberatamente il lavoro dei colleghi, inclusi comportamenti che impediscono la collaborazione o il progresso del gruppo.
- Manifestazioni di insofferenza o disprezzo, anche sotto forma di espressioni non verbali.
- Comportamenti denigratori o diffamatori nei confronti dei colleghi, che possono danneggiarne la reputazione o minare il loro benessere lavorativo.
- Utilizzare linguaggio o comportamenti sessisti, razzisti o omofobi.
- Ridere o schernire apertamente le opinioni o le idee dei colleghi.

3.3 Rispetto dei Diritti Umani

Abbattista S.p.A. rispetta e sostiene i diritti umani in ogni aspetto delle proprie operazioni. L'azienda garantisce un ambiente di lavoro equo, sicuro e non discriminatorio, dove la dignità, la diversità e l'inclusione di tutte le persone sono principi non negoziabili e quotidianamente perseguiti.

Ogni persona – dirigente, impiegato, capo reparto, operaio o apprendista – riveste un ruolo ben definito nell'organizzazione e contribuisce in modo attivo al raggiungimento degli obiettivi aziendali. È essenziale che ciascuno affini la propria capacità di ascolto e si dimostri disponibile al confronto, accogliendo con rispetto le osservazioni dei colleghi. Il dialogo aperto e costruttivo è fondamento di una cultura interna orientata alla collaborazione, alla prevenzione dei conflitti e alla risoluzione condivisa dei problemi.

Questo impegno è parte integrante delle politiche aziendali di responsabilità sociale e trova applicazione concreta nella certificazione UNI/PdR 125:2022, che attesta l'adozione di strumenti e indicatori per la parità di genere, l'equità e la valorizzazione del talento in tutte le sue forme.

In coerenza con il Modello 231, l'azienda ha introdotto sistemi di controllo e procedure organizzative finalizzate a prevenire comportamenti discriminatori, abusi di potere, molestie e qualsiasi altra violazione dei diritti della persona. L'adozione di codici di condotta, la formazione periodica e l'attivazione di canali di segnalazione sicuri permettono di gestire tempestivamente i rischi e promuovere una cultura del rispetto e della legalità.

In questa prospettiva, l'impegno per i diritti umani e la valorizzazione delle persone non rappresenta solo un dovere normativo, ma un pilastro della sostenibilità aziendale e della competitività futura.

- Ignorare sistematicamente le richieste di aiuto o di collaborazione da parte dei membri del gruppo.
- Sminuire o ridicolizzare pubblicamente il lavoro o le capacità dei colleghi.
- Comportamenti passivo-aggressivi, come ignorare i messaggi o le comunicazioni dei colleghi senza una giustificazione valida.
- Trasmettere in modo costante un atteggiamento negativo o cinico che possa influenzare l'umore o la produttività degli altri.
- Fare commenti o battute di cattivo gusto che creano un ambiente di lavoro poco professionale o poco accogliente.
- Utilizzare la propria posizione di autorità per intimidire o mettere sotto pressione i colleghi.
- Diffondere voci o informazioni false che possano danneggiare la reputazione o la credibilità dei colleghi.
- Mostrare una mancanza di rispetto per le opinioni o i valori personali dei colleghi, creando un clima di tensione o conflitto.

3.6 Tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

Abbattista S.p.a. considera la sicurezza sul lavoro un valore imprescindibile e parte integrante della propria responsabilità etica, sociale e organizzativa. La tutela della salute e dell'integrità psicofisica di tutte le persone che operano all'interno o per conto dell'azienda è una priorità assoluta, che guida ogni decisione operativa.

Per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, l'azienda si impegna a rispettare rigorosamente la normativa vigente in materia di salute e sicurezza, in particolare quanto previsto dal D.lgs. 81/2008 e dal D.lgs. 231/2001, art. 25-septies, che sancisce la responsabilità dell'ente per i reati di omicidio colposo e lesioni personali gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche.

In coerenza con questi principi, Abbattista S.p.a. promuove attivamente una cultura della prevenzione e della sicurezza, fondata su:

- la diffusione della consapevolezza dei rischi, attraverso percorsi formativi continui e mirati;
- l'obbligo per tutti i lavoratori di adottare comportamenti responsabili e di utilizzare correttamente i dispositivi di protezione individuale (DPI) e collettiva;
- la responsabilità dei preposti, dirigenti e datori di lavoro nel monitorare e garantire il rispetto delle misure di sicurezza nei rispettivi ambiti.

L'azienda applica una politica di tolleranza zero verso qualsiasi condotta, omissione o negligenza che possa compromettere la sicurezza delle persone o costituire un rischio per l'incolumità fisica. Ogni anomalia, incidente, quasi-infortunio o situazione di pericolo deve essere segnalata tempestivamente, secondo le procedure aziendali e, se del caso, anche all'Organismo di Vigilanza, per la verifica di eventuali profili di responsabilità ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Il rispetto delle regole in materia di sicurezza non è solo un obbligo normativo, ma un dovere morale e professionale che coinvolge ogni lavoratore, collaboratore o dirigente, nella consapevolezza che la sicurezza è un valore condiviso e partecipato.

3.6.1 Impegno per il benessere dei Lavoratori

Abbattista S.p.A. riconosce il valore insostituibile delle persone che ogni giorno contribuiscono, con il proprio impegno e professionalità, alla crescita dell'azienda. Per questo motivo, pone al centro della propria visione il benessere psico-fisico e la sicurezza dei lavoratori, promuovendo un ambiente in cui rispetto, tutela e valorizzazione del capitale umano rappresentano principi fondamentali, radicati nella cultura aziendale.

La protezione della salute e della sicurezza è garantita attraverso il rispetto rigoroso delle normative vigenti, l'adozione di protocolli interni aggiornati e l'attuazione di misure preventive specifiche, in linea con il principio di precauzione. La formazione continua, l'uso responsabile delle attrezzature e la partecipazione attiva di tutti i dipendenti sono strumenti indispensabili per costruire un ambiente di lavoro sicuro, consapevole e partecipato.

Questo impegno si traduce concretamente nell'integrazione di misure di sicurezza all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, mediante specifici protocolli che definiscono ruoli, responsabilità e procedure per prevenire infortuni, negligenze e violazioni in materia di tutela del lavoro.

Inoltre, la promozione del benessere si collega direttamente alla strategia ESG dell'azienda, che prevede il monitoraggio di indicatori relativi a clima interno, assenteismo, coinvolgimento dei lavoratori e accesso a strumenti di welfare aziendale. Questi elementi concorrono a costruire un modello di impresa responsabile, in cui le persone non sono solo risorse, ma portatrici di valore e senso per l'intera organizzazione.

3.6.2 Imparzialità e conflitto d'interessi

L'azienda anticipa e gestisce prontamente eventuali conflitti di interesse che coinvolgono i suoi dipendenti, amministratori e collaboratori, sia in relazione alla Pubblica Amministrazione che alle attività aziendali stesse. In conformità a quanto stabilito dall'articolo 2391 del Codice civile per gli amministratori, tutti i Destinatari sono tenuti a comunicare tempestivamente qualsiasi attuale o potenziale conflitto di interesse al proprio superiore gerarchico o alla funzione aziendale competente (e, per conoscenza, all'Organismo di Vigilanza), astenendosi dall'adottare comportamenti correlati alla situazione precedentemente comunicata.

Inoltre, è richiesto ai Destinatari di agire con imparzialità nell'esercizio delle proprie responsabilità, sia durante le attività svolte per conto dell'azienda che nelle decisioni che influenzano le relazioni con gli altri Destinatari e con terzi. Essi devono evitare di considerare raccomandazioni, suggerimenti o pressioni esterne (che devono essere segnalati all'Organismo di Vigilanza), e di basare le proprie decisioni su convinzioni discriminatorie riguardanti sesso, età, orientamento sessuale, razza, nazionalità, opinioni politiche o credenze religiose.

3.6.3 Procedure per il reinserimento post maternità/paternità - Sostegno alla genitorialità, inclusione e responsabilità sociale

Abbattista S.p.A. promuove un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, che supporta i dipendenti nel loro doppio ruolo di genitori e professionisti. L'azienda riconosce che la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa è un fattore strategico per il benessere organizzativo, la motivazione e la produttività. Per questo, sensibilizza tutto il personale sulle sfide affrontate dalle neomamme e dai neopapà, incoraggiando un clima di ascolto, rispetto e sostegno reciproco.

Le politiche aziendali relative al congedo parentale sono chiaramente definite, comunicate e applicate in modo equo, in piena conformità con la normativa vigente. Abbattista S.p.A. garantisce pari opportunità di accesso ai diritti di maternità e paternità e contrasta ogni forma di penalizzazione diretta o indiretta legata alla scelta di usufruire di tali congedi. L'azienda fornisce formazione continua, affiancamento e aggiornamenti professionali per agevolare il rientro al lavoro dopo un'assenza per motivi familiari, valorizzando le competenze individuali e favorendo una transizione efficace e serena. Inoltre, raccoglie periodicamente il feedback delle persone rientrate da congedi per monitorare l'efficacia delle misure adottate e migliorarle nel tempo.

Questo impegno si riflette concretamente nella certificazione UNI/PdR 125:2022, che l'azienda si impegna a mantenere attiva ed efficace attraverso obiettivi, indicatori e azioni misurabili in tema di parità di genere e inclusione lavorativa. Le politiche di conciliazione sono inoltre allineate agli obiettivi sociali della strategia ESG, in quanto promuovono equità, benessere e retention dei talenti.

In ottica di responsabilità organizzativa, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 include specifiche misure preventive per evitare discriminazioni o abusi legati allo status familiare o di genere, rafforzando la cultura aziendale fondata su legalità, equità e valorizzazione della persona.

3.6.3.1 Procedure per la tutela della maternità

La società si è dotata di una policy per la tutela della maternità, ovvero un documento aziendale che stabilisce le norme e le procedure volte a proteggere e sostenere le dipendenti in gravidanza e durante il periodo di maternità. Ecco alcuni punti inclusi nella policy:

- Non discriminazione: La policy sottolinea il divieto di discriminazione nei confronti delle dipendenti in gravidanza o in maternità ribadendo l'impegno dell'azienda nel rispettare i loro diritti.
- Congedo di maternità: Specifica i diritti delle dipendenti relativi al congedo di maternità, inclusa la durata e le modalità di fruizione del congedo previste dalla legge nazionale o regionale.
- Salute e sicurezza: Garantisce che le dipendenti incinte abbiano accesso a un ambiente di lavoro sicuro e che siano forniti adeguati supporti per proteggere la loro salute e quella del bambino.
- Flessibilità lavorativa: Abbattista esplora opzioni di flessibilità al lavoro, come orari flessibili o possibilità di lavoro da casa, per le mansioni compatibili con tale modalità, per aiutare i dipendenti a bilanciare il lavoro con le esigenze familiari durante e dopo la gravidanza, fino al primo anno del bambino.
- Protezione dal licenziamento: Si vuole garantire che le dipendenti in maternità siano protette dal licenziamento illegittimo e che non subiscano discriminazioni o penalizzazioni a causa della loro condizione.
- Assistenza e supporto: Offrire supporto pratico alle dipendenti durante il periodo di gravidanza e di maternità.
- Rientro al lavoro: Definire le procedure per il rientro al lavoro dopo il periodo di maternità e pianificare adeguatamente il reintegro delle dipendenti nel contesto lavorativo. Ciò è contenuto nella "procedura per il reinserimento post maternità".
- Sensibilizzazione e formazione: Promuovere la sensibilizzazione e la formazione tra i dirigenti e i colleghi sui diritti delle dipendenti in maternità e sulle politiche aziendali volte a sostenere la maternità sul luogo di lavoro.
- Revisione e monitoraggio: Periodicamente, valutare l'efficacia della policy e apportare eventuali aggiornamenti o miglioramenti in base alle necessità e ai feedback ricevuti dalle dipendenti.
- Conformità legale: Assicurarsi che la policy sia conforme alla legislazione nazionale e regionale in materia di tutela della maternità e dei diritti dei lavoratori.

Abbattista S.p.A. crede fortemente che una robusta policy per la tutela della maternità non solo rispetti i diritti delle dipendenti in gravidanza e in maternità, ma contribuisce anche a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e sostenitore della diversità.

4. Valutazione degli impatti - Valutazioni etiche e sostenibili lungo la catena del valore

Nell'ambito dell'implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la Società si impegna a condurre valutazioni periodiche sugli impatti significativi relativi ai lavoratori lungo l'intera catena del valore. Tali valutazioni, coerenti con i principi di trasparenza, legalità e responsabilità sociale, riguarderanno aspetti rilevanti quali le condizioni di lavoro, la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le opportunità di formazione e crescita professionale, nonché le dinamiche sociali e relazionali interne ed esterne all'organizzazione, inclusi i partner commerciali.

Queste attività saranno integrate nei processi di analisi dei rischi (risk assesment) e nei protocolli di controllo previsti dal MOG231, al fine di prevenire condotte illecite e garantire il rispetto dei diritti fondamentali delle persone coinvolte nei processi aziendali.

Le valutazioni saranno inoltre allineate ai principi della rendicontazione di sostenibilità e agli standard europei ESRS, assumendo un valore strategico nella definizione delle politiche ESG dell'azienda. L'approccio adottato include criteri ambientali, sociali e di governance anche nelle fasi di selezione, verifica e monitoraggio dei fornitori e dei partner, rafforzando i meccanismi di due diligence allargata a monte e a valle della catena del valore.

Attraverso la raccolta di dati qualitativi e quantitativi, Abbattista S.p.A. mira a:

- garantire il rispetto dei diritti umani lungo tutta la supply chain;
- prevenire il rischio di sfruttamento, discriminazione o lavoro non sicuro;
- monitorare l'impatto ambientale e sociale delle proprie attività commerciali.

In questo modo, il sistema di controllo 231 non solo tutela l'azienda da rischi legali, ma contribuisce attivamente al perseguitamento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite e alla creazione di valore condiviso.

4.1 Identificazione e Gestione dei Rischi - Tutela della salute e cultura della prevenzione

Abbattista S.p.A. adotta un approccio proattivo nell'identificazione e nella gestione dei rischi rilevanti per la salute e il benessere dei propri lavoratori, considerandoli parte integrante e non derogabile del proprio sistema di governance aziendale. L'attenzione alla persona, alla qualità degli ambienti di lavoro e alla prevenzione è strutturalmente inserita nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231).

L'azienda implementa misure preventive efficaci per mitigare i rischi connessi alle condizioni lavorative, all'ergonomia, all'esposizione a sostanze nocive, allo stress lavoro-correlato e ad altri fattori che potrebbero compromettere la sicurezza fisica o mentale dei dipendenti. Queste misure si basano su un sistema di valutazione dei rischi aggiornato, coinvolgono il medico competente, RSPP, RLS e sono costantemente monitorate tramite audit interni e segnalazioni. Tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti a segnalare tempestivamente qualsiasi situazione di pericolo, non conformità o comportamento rischioso riscontrato sul luogo di lavoro, che possa compromettere la sicurezza o il benessere proprio e altrui. Le segnalazioni devono seguire le modalità previste dalle politiche aziendali, inclusi i canali definiti nel sistema di whistleblowing e i protocolli di sicurezza previsti dal MOG231.

Le azioni intraprese rientrano in una più ampia strategia di sostenibilità, in cui la salute e sicurezza sul lavoro (H&S) rappresentano un asse fondamentale della dimensione "Social" dell'approccio ESG. Abbattista S.p.A. monitora KPI specifici su infortuni, assenteismo, ergonomia e soddisfazione dei dipendenti, integrandoli nel cruscotto di sostenibilità e nei processi di rendicontazione volontaria (Bilancio di Sostenibilità). Queste attività non solo garantiscono conformità alle normative (es. D.lgs. 81/2008), ma promuovono una cultura della sicurezza condivisa, in linea con le migliori pratiche europee e internazionali. Il rispetto delle persone, la prevenzione dei rischi e la promozione del benessere sono riconosciuti come condizioni imprescindibili per uno sviluppo aziendale solido, etico e duraturo.

4.2 Sfruttamento delle Opportunità

Abbattista S.p.A. riconosce che un ambiente di lavoro sano, sicuro e inclusivo, unitamente a concrete opportunità di sviluppo professionale e crescita personale, rappresenta un elemento strategico per il successo sostenibile dell'azienda.

In linea con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231) e con i principi previsti dalla certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere, l'azienda si impegna a identificare e valorizzare ogni opportunità rilevante per i propri lavoratori, promuovendo iniziative che favoriscano l'equità, la diversità e l'inclusione in tutte le aree organizzative.

La certificazione sulla parità di genere, regolarmente mantenuta e sottoposta a monitoraggio annuale, rappresenta un riconoscimento concreto del costante impegno dell'azienda verso la creazione di un contesto lavorativo in cui ogni persona possa esprimere liberamente e pienamente il proprio potenziale, senza subire discriminazioni basate su genere, età, orientamento, cultura, provenienza o condizioni personali.

Abbattista S.p.A. adotta politiche strutturate e misurabili che assicurano pari opportunità di carriera, e monitora periodicamente indicatori di equilibrio di genere nei ruoli decisionali, equità retributiva, accesso alla formazione e coinvolgimento nelle decisioni. Tali politiche sono strettamente integrate nei processi previsti dal MOG231, che include presidi organizzativi a tutela della legalità, della dignità delle persone e del rispetto dei principi costituzionali.

Questo approccio si inserisce nella dimensione Social dell'impegno ESG dell'azienda e contribuisce direttamente agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG), in particolare all'Obiettivo 5 (Parità di genere), all'8 (Lavoro dignitoso e crescita economica) e al 10 (Riduzione delle disuguaglianze).

Attraverso la valorizzazione delle opportunità e delle differenze, Abbattista S.p.A. non solo previene rischi legali e reputazionali, ma crea un modello organizzativo più resiliente, innovativo e in grado di generare valore condiviso.

4.3 Formazione e Sviluppo Continuo

La società investirà nella formazione continua e nello sviluppo professionale dei lavoratori lungo tutta la catena del valore. Queste iniziative mirano a migliorare le competenze, a sostenere la crescita delle carriere e a preparare i dipendenti per sfide future nel mondo del lavoro.

I processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione mirano a garantire che le politiche e le pratiche aziendali siano progettate per promuovere un ambiente di lavoro equo, rispettoso e inclusivo per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, dall'etnia, dall'orientamento sessuale o da altre caratteristiche.

Abbattista S.p.A. si impegna a dimostrare:

- Selezione neutrale: La selezione del personale è basata esclusivamente sulle competenze, le qualifiche e le esperienze rilevanti per il ruolo. Le pratiche di selezione neutrale eliminano qualsiasi forma di discriminazione di genere o di altro tipo durante il processo di assunzione.

- Condizioni generali di contratto equilibrate: Le condizioni contrattuali offerte ai dipendenti sono equilibrate e non discriminare in base al genere, ma calibrate sulle specifiche competenze del candidato. Questo include retribuzioni e benefit equi, politiche di promozione trasparenti e possibilità di crescita professionale per tutti.

- Onboarding inclusivo: Il processo di onboarding o integrazione dei nuovi dipendenti è progettato per accogliere tutti i dipendenti in modo neutrale, fornendo informazioni, risorse e supporto adeguati a garantire un'esperienza di ingresso positiva e inclusiva.

- Valutazioni delle prestazioni oggettive: Le valutazioni delle prestazioni sono basate su criteri obiettivi e misurabili, evitando bias di genere o altre forme di discriminazione. Questo include la definizione chiara degli obiettivi di lavoro, la raccolta di feedback multipli e il coinvolgimento attivo dei dipendenti nel processo di valutazione.

- Programmi di sviluppo e formazione inclusivi: Offrire programmi di sviluppo e formazione che siano accessibili a tutti i dipendenti e che promuovano la diversità e l'inclusione.

- Promozione della leadership inclusiva: Promuovere una cultura aziendale che valorizzi la leadership inclusiva e favorisca la partecipazione attiva delle donne e di altri gruppi sottorappresentati nei ruoli di leadership e decisionali.

Partecipazione dei lavoratori

Abbattista S.p.A. incoraggia attivamente la partecipazione dei lavoratori nei processi decisionali che incidono sulle loro condizioni di lavoro, sulla qualità dell'ambiente organizzativo e sull'evoluzione dell'azienda.

Attraverso canali di comunicazione aperti, trasparenti e accessibili a tutti, l'organizzazione promuove un contesto in cui i dipendenti possano esprimere liberamente le proprie opinioni, segnalare criticità e contribuire in modo concreto al miglioramento continuo delle pratiche aziendali.

La partecipazione è riconosciuta non solo come un diritto, ma come una leva strategica per l'innovazione, la coesione e la competitività dell'impresa. A tal fine, Abbattista S.p.A. valorizza il confronto interfunzionale, il dialogo con le rappresentanze interne e il coinvolgimento dei gruppi nelle iniziative di sviluppo organizzativo.

Questo approccio è pienamente integrato nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, che valorizza la partecipazione attiva come strumento di prevenzione dei rischi organizzativi e di promozione della responsabilità diffusa.

La trasparenza, la collaborazione e l'inclusività costituiscono infatti pilastri del sistema di governance aziendale, e sono funzionali a garantire comportamenti etici, tracciabilità decisionale e un efficace presidio dei processi critici.

L'impegno per la parità di genere, attestato dalla certificazione UNI/PdR 125:2022, assicura che ogni lavoratore e lavoratrice, indipendentemente dal genere o da altri fattori individuali, possa contribuire equamente alle decisioni aziendali, accedendo a informazioni, ruoli e responsabilità in un contesto di rispetto, equità e valorizzazione delle diversità.

Nell'ambito della rendicontazione di sostenibilità, la partecipazione dei lavoratori viene considerata un indicatore chiave della dimensione "Social" (S) dell'approccio ESG, e viene misurata attraverso survey interne, tassi di risposta, coinvolgimento in progetti trasversali e accesso a iniziative formative e decisionali.

Gestione delle segnalazioni - tutela del segnalante e responsabilità etica

Abbattista S.p.A. promuove un ambiente di lavoro fondato sull'integrità, la trasparenza e il rispetto reciproco, ritenendo il comportamento etico una responsabilità condivisa da tutta l'organizzazione. In questo contesto, ogni persona ha il diritto – e il dovere – di segnalare eventuali comportamenti illeciti, non conformi o contrari ai valori dell'azienda, contribuendo attivamente alla prevenzione dei rischi e al miglioramento continuo.

Le segnalazioni saranno gestite in modo tempestivo, imparziale e accurato da parte del Responsabile delle indagini interne, garantendo ascolto, rispetto e protezione nei confronti del segnalante.

In linea con quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza (ODV) potrà essere direttamente coinvolto nella gestione delle segnalazioni qualora queste riguardino potenziali violazioni del MOG231, dei protocolli interni o dei principi etici su cui si fonda l'attività aziendale.

L'ODV, dotato di autonomia, indipendenza e poteri di accesso, svolgerà le proprie attività nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e protezione del segnalante, promuovendo un ambiente sicuro in cui le segnalazioni possano essere effettuate senza timore di ritorsioni.

Ove necessario, potrà disporre ulteriori verifiche o accertamenti, anche in collaborazione con le funzioni interne preposte.

Il sistema di whistleblowing adottato da Abbattista S.p.A. è conforme alla normativa vigente in materia di protezione del segnalante (D.lgs. 24/2023) e ai requisiti di governance responsabile previsti dagli standard ESG e dalla sostenibilità sociale.

In particolare, la gestione delle segnalazioni rappresenta un presidio centrale per garantire trasparenza, equità e controllo sull'operato dell'organizzazione e dei suoi interlocutori.

A conclusione dell'indagine, saranno adottate le azioni correttive necessarie, proporzionate alla gravità dei fatti accertati. Le misure intraprese saranno comunicate al segnalante, nel rispetto delle normative sulla privacy e sulla confidenzialità delle informazioni, rafforzando così la fiducia nel sistema e l'efficacia complessiva del modello organizzativo e del Codice Etico.

Obbligo di Segnalazione

Ogni dipendente di Abbattista S.p.A., nonché ogni collaboratore, consulente o partner contrattuale, ha l'obbligo etico e professionale di segnalare tempestivamente qualsiasi comportamento, condotta o pratica che risulti o appaia non conforme alle leggi vigenti, ai regolamenti interni, al presente Codice Etico, alle politiche aziendali o alle disposizioni previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231).

Le segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo:

- atti di corruzione o concussione,
- frodi o false rappresentazioni contabili,
- molestie o discriminazioni di qualsiasi tipo,
- violazioni delle norme sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro,
- uso improprio delle risorse aziendali,
- conflitti di interesse non dichiarati,
- comportamenti contrari ai principi di legalità, trasparenza o sostenibilità.

Tutte le segnalazioni devono essere effettuate secondo le modalità previste dalle procedure interne di whistleblowing, formalizzate nel MOG231 e conformi al D.lgs. 24/2023, che recepisce la Direttiva UE sul whistleblowing.

Le segnalazioni saranno gestite in maniera tempestiva, imparziale e riservata da soggetti appositamente incaricati, con l'eventuale coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza (ODV) in caso di potenziali violazioni del modello organizzativo.

Abbattista S.p.A. garantisce piena protezione da ritorsioni, penalizzazioni o discriminazioni nei confronti di chi effettua segnalazioni in buona fede, promuovendo un ambiente in cui l'integrità e la responsabilità collettiva sono sostenute concretamente.

L'obbligo di segnalazione costituisce un presidio fondamentale per la governance sostenibile dell'azienda, contribuendo a rafforzare i meccanismi interni di controllo e la cultura della legalità.

La tracciabilità, la documentazione delle segnalazioni e le azioni correttive attivate saranno oggetto di rendicontazione periodica interna e potranno essere inserite, in forma aggregata, nella reportistica ESG, come indicatori chiave dell'impegno verso l'etica e la trasparenza.

Canali di Segnalazione

Abbattista S.p.a. garantisce a tutti i dipendenti e collaboratori la possibilità di effettuare segnalazioni in modo sicuro, confidenziale e protetto, nel pieno rispetto di quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 e dalla normativa vigente in materia di whistleblowing (D.lgs. 24/2023).

Per questo motivo, l'azienda ha attivato diversi canali di segnalazione, tra cui:

- una piattaforma digitale dedicata al whistleblowing, accessibile online in qualsiasi momento, che consente anche l'invio anonimo;
- cassette fisiche per le segnalazioni anonime, presenti in ogni sede o filiale dell'azienda, accessibili a tutti i dipendenti;
- la possibilità di rivolgersi direttamente alla propria linea gerarchica, o ai referenti interni (Responsabile HR, Responsabile Amministrativo), i quali provvederanno a informare l'Organismo di Vigilanza o la Direzione, a seconda dei casi.

Ogni segnalazione viene trattata con la massima riservatezza, ed è garantita la protezione dell'identità del segnalante, salvo esplicita rinuncia. Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima, senza che ciò ne pregiudichi l'esame, purché adeguatamente circostanziate.

Nel caso in cui un dipendente venga a conoscenza di una violazione dei principi del Codice Etico, del Modello 231 o di altre norme aziendali rilevanti, ha il dovere di segnalarla tempestivamente attraverso uno dei canali sopra indicati. L'omissione volontaria di una segnalazione può configurare, in taluni casi, un comportamento contrario ai doveri aziendali e rendere il dipendente corresponsabile della violazione, in coerenza con quanto previsto dal MOG 231.

Sistema di segnalazione (Whistleblowing)

Nel rispetto del D.lgs. 24/2023, che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di norme, e in coerenza con quanto previsto dal D.lgs. 231/2001, Abbattista S.p.A. ha istituito un sistema di segnalazione interno (whistleblowing) sicuro, accessibile e conforme ai più elevati standard di integrità, trasparenza e responsabilità.

Il sistema è gestito con imparzialità e riservatezza dall'Organismo di Vigilanza (ODV) o da altra funzione competente formalmente incaricata, nel pieno rispetto della privacy e della dignità delle persone coinvolte.

Ogni dipendente, collaboratore, consulente o partner commerciale ha il diritto e il dovere etico di segnalare, anche in forma anonima, fatti, comportamenti o situazioni che possano costituire:

- violazioni del Codice Etico;
- comportamenti contrari al MOG231;
- reati presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001;
- illeciti, irregolarità o situazioni critiche rilevanti ai fini della legalità, della sicurezza o del corretto funzionamento aziendale.

Abbattista S.p.A. garantisce la massima tutela per i segnalanti in buona fede, assicurando:

- anonimato e riservatezza dei dati;
- gestione indipendente e protetta delle segnalazioni;
- divieto assoluto di qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione, diretta o indiretta.

Al tempo stesso, l'azienda si riserva di adottare provvedimenti disciplinari in caso di segnalazioni infondate presentate con dolo o colpa grave, a tutela dell'equilibrio e della correttezza del sistema.

Le modalità operative di segnalazione, i canali digitali o fisici dedicati, e le procedure di gestione sono descritte in dettaglio nel Modello 231, resi noti a tutti i destinatari tramite informative aziendali, regolamenti interni e sessioni formative periodiche.

Il sistema di whistleblowing rappresenta non solo un presidio fondamentale per la prevenzione dei reati e delle non conformità, ma anche uno strumento attivo di promozione della cultura della legalità, della trasparenza e della responsabilità condivisa.

Inserito nell'ambito della governance ESG, contribuisce al miglioramento continuo dell'ambiente etico e professionale in cui l'azienda opera, rafforzando la fiducia degli stakeholder e la reputazione aziendale nel lungo periodo.

5. Riservatezza e Protezione

Abbattista S.p.A. garantisce che tutte le segnalazioni siano trattate con la massima riservatezza e confidenzialità, in conformità alle disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231), alla normativa vigente in materia di whistleblowing (D.Lgs. 24/2023) e alle policy aziendali di tutela del segnalante.

L'azienda si impegna a proteggere chi segnala in buona fede da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o trattamento ingiusto, diretto o indiretto, che possa derivare dalla presentazione della segnalazione. Tale tutela si applica anche in caso di segnalazioni anonime, purché sufficientemente circostanziate e verosimili.

Abbattista S.p.A. ha implementato un sistema strutturato e sicuro di whistleblowing, che assicura:

- gestione separata e protetta delle segnalazioni;
- tracciabilità dei processi con accesso limitato ai soggetti autorizzati;
- registrazione e conservazione in ambienti digitali riservati;
- rispetto delle norme sulla protezione dei dati personali (GDPR) e sulla sicurezza delle informazioni.

Le segnalazioni saranno gestite dal soggetto incaricato o dall'Organismo di Vigilanza (ODV), il quale opera in totale autonomia e indipendenza, seguendo i principi di imparzialità, proporzionalità e tutela del segnalante. Il segnalante sarà informato sull'avvio della procedura e potrà essere coinvolto, ove opportuno, nel processo di chiarimento, con pieno rispetto della sua posizione.

La tutela della riservatezza e della dignità delle persone coinvolte in segnalazioni etiche è parte integrante del sistema di governance responsabile di Abbattista S.p.A., e contribuisce a creare un ambiente di lavoro fondato su fiducia, trasparenza e responsabilità.

In ottica ESG, la protezione del segnalante rappresenta uno degli indicatori di maturità etica dell'organizzazione e uno strumento fondamentale per prevenire, rilevare e correggere tempestivamente comportamenti non conformi, rafforzando la resilienza etica dell'azienda.

5.1 Tutela dei Sistemi informatici e dei Dati

L'utilizzo corretto dei sistemi informatici e la protezione dei dati rappresentano per Abbattista S.p.a. un elemento fondamentale per garantire l'efficienza operativa, la continuità dei processi aziendali e la tutela del patrimonio informativo.

Tutti i collaboratori, dipendenti, consulenti e soggetti terzi che operano in nome e per conto dell'azienda sono tenuti a utilizzare gli strumenti informatici aziendali esclusivamente per scopi legati all'attività lavorativa. Ogni utilizzo personale o non autorizzato deve essere evitato, nel rispetto delle policy interne e delle normative vigenti.

È vietata l'installazione di software non autorizzati o privi delle licenze previste, così come ogni tentativo di eludere le misure di sicurezza predisposte dall'azienda. L'accesso alle informazioni e ai sistemi deve avvenire solo da parte di soggetti autorizzati e nel rispetto delle competenze assegnate.

Particolare attenzione deve essere riservata alla protezione dei dati personali, siano essi di clienti, fornitori, dipendenti o altri soggetti. Ogni trattamento deve avvenire nel rispetto del Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR), garantendo riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni.

L'azienda richiede a tutti un comportamento responsabile nella gestione delle credenziali di accesso, che devono essere custodite con cura e mai condivise. È altresì richiesto di segnalare tempestivamente ogni anomalia, accesso sospetto, perdita di dati o evento che possa compromettere la sicurezza dei sistemi informatici, rivolgendosi al referente IT o all'Organismo di Vigilanza.

Il rispetto di questi principi è essenziale per prevenire i rischi connessi ai reati informatici e ai trattamenti illeciti dei dati, contribuendo alla costruzione di un ambiente digitale sicuro e conforme alle normative.

5.2 Nessuna Ritorsione

Abbattista S.p.a. vieta espressamente qualsiasi forma di ritorsione nei confronti dei dipendenti che effettuano segnalazioni in buona fede, in conformità con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231). Qualsiasi atto di ritorsione, discriminazione o trattamento ingiusto nei confronti di chi ha effettuato una segnalazione in buona fede sarà considerato una violazione grave del Codice Etico e delle politiche aziendali, con conseguenti azioni disciplinari.

L'azienda si impegna a garantire che ogni segnalante possa agire senza timore di subire ritorsioni, promuovendo una cultura di integrità e trasparenza, in linea con i principi del MOG 231.

5.3 Prevenzione della corruzione privata

Abbattista S.p.A. adotta una politica di tolleranza zero verso ogni forma di corruzione, sia essa pubblica o privata, diretta o indiretta. In linea con i principi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 e in particolare con quanto previsto dall'art. 25ter in materia di reati societari, l'azienda riconosce che anche nei rapporti tra soggetti privati l'integrità, la trasparenza e l'equità devono essere garantite senza eccezioni.

Ogni collaboratore è tenuto ad adottare comportamenti improntati alla massima correttezza, evitando qualsiasi condotta che possa anche solo apparire idonea a generare favoritismi, vantaggi indebiti o influenze improprie nei rapporti d'affari. Non è consentito offrire, promettere, richiedere o accettare somme di denaro, regali, benefici o altre utilità che escano dalle consuete pratiche di cortesia e che non siano giustificabili in modo trasparente, documentato e coerente con le procedure aziendali.

Le spese di rappresentanza, omaggi o forme di intrattenimento devono sempre:

- essere preventivamente autorizzate da chi di competenza;
- essere chiaramente documentate e tracciabili;
- rispettare i limiti fissati dalle policy aziendali e il principio di proporzionalità.

Ogni relazione con clienti, fornitori, agenti, consulenti o partner commerciali deve essere fondata su criteri oggettivi di trasparenza, qualità, affidabilità e rispetto della legalità. Sono vietate pratiche di intermediazione opaca o che possano eludere i controlli previsti dal sistema aziendale.

In caso di dubbio o incertezza sul comportamento da adottare, è obbligo etico e organizzativo rivolgersi al proprio superiore, all'ufficio legale o direttamente all'Organismo di Vigilanza (ODV) per ricevere chiarimenti.

La prevenzione della corruzione è parte integrante dell'impegno di Abbattista S.p.A. per una governance responsabile, uno degli assi portanti del modello ESG. Le attività di sensibilizzazione, controllo e formazione su integrità e anticorruzione contribuiscono a tutelare la reputazione dell'azienda, a costruire fiducia con gli stakeholder e a promuovere una cultura d'impresa solida, trasparente e resiliente.

6. Formazione e Consapevolezza

Abbattista S.p.A. riconosce che la prevenzione dei rischi organizzativi e la promozione di una cultura aziendale etica e responsabile richiedono un costante investimento nella formazione e nella sensibilizzazione del personale.

Per questo, la società si impegna a fornire a tutti i dipendenti, collaboratori e figure apicali sessioni formative periodiche, sia in fase di inserimento che in aggiornamento continuo, riguardanti:

- i contenuti e i valori espressi dal Codice Etico;
- i principi e i protocolli del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- le modalità di utilizzo sicuro e consapevole dei canali di segnalazione (whistleblowing);
- le responsabilità individuali e collettive nella prevenzione di comportamenti illeciti o non etici.

Le attività formative mirano a garantire che ciascun destinatario del Modello 231 sia pienamente consapevole:

- delle regole di condotta aziendali;
- delle procedure di segnalazione disponibili;
- dei diritti e tutele previsti dalla normativa, in particolare dal D.lgs. 24/2023, che protegge chi segnala in buona fede.

La formazione è considerata una leva strategica anche nella dimensione Governance (G) della sostenibilità, contribuendo ad accrescere la consapevolezza dei rischi etici, legali e reputazionali e a promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi ESG dell'organizzazione.

Abbattista S.p.A. si impegna a:

- monitorare la partecipazione ai corsi obbligatori;
- aggiornare i contenuti formativi in base alle evoluzioni normative e organizzative;
- integrare la formazione etica e di compliance nei percorsi di sviluppo del personale.

L'obiettivo è costruire un ambiente di lavoro informato, responsabile e trasparente, in cui ciascuno si senta parte attiva della cultura della legalità e della sostenibilità aziendale.

7. Gestione delle risorse aziendali

Abbattista S.p.A. orienta l'intera gestione aziendale verso la salvaguardia, valorizzazione e uso responsabile del proprio patrimonio, fisico, digitale e immateriale. Questo principio guida l'operato dell'organizzazione e dei suoi collaboratori, in piena coerenza con quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 e con l'impegno dell'azienda per una governance sostenibile e trasparente.

Ogni dipendente o collaboratore è responsabile della protezione delle risorse aziendali che gli sono affidate, e del loro impiego esclusivamente per finalità connesse all'attività d'impresa. Le risorse aziendali includono, a titolo esemplificativo:

- beni materiali (strumentazioni, veicoli, attrezzature, dispositivi);
- infrastrutture digitali (sistemi informatici, software, reti, dati);
- risorse finanziarie;
- know-how, documentazione riservata e proprietà intellettuale.

L'uso improprio, distratto, negligente o fraudolento delle risorse aziendali non è mai ammesso. Qualsiasi impiego non autorizzato, personale o estraneo all'attività aziendale sarà considerato una violazione grave del Codice Etico e delle previsioni del MOG231, con conseguenze disciplinari e, ove necessario, legali.

L'azienda promuove la tracciabilità e la rendicontazione delle risorse gestite, implementando sistemi e procedure per garantire:

- l'utilizzo conforme ai regolamenti interni;
- la sicurezza informatica e fisica dei beni;
- la protezione da furti, perdite, danni o usi illeciti;
- il rispetto della normativa fiscale, contabile e sulla protezione dei dati.

In caso di dubbi sull'uso lecito o appropriato di una risorsa, è obbligo rivolgersi al proprio referente o all'Organismo di Vigilanza per ricevere indicazioni preventive.

La tutela del patrimonio aziendale rappresenta anche un indicatore della responsabilità gestionale nell'ambito della governance ESG, poiché l'uso corretto delle risorse contribuisce a garantire la continuità aziendale, la trasparenza nei confronti degli stakeholder e la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

8. Sostenibilità Ambientale

Abbattista S.p.A. è fermamente impegnata nella riduzione del proprio impatto ambientale, promuovendo un approccio etico e responsabile alla gestione delle risorse naturali e dei rischi ambientali. La sostenibilità ambientale è parte integrante della cultura d'impresa e viene perseguita attraverso azioni concrete, misurabili e orientate al miglioramento continuo.

L'azienda adotta una prospettiva ecologica che mira a:

- prevenire l'inquinamento,
- ridurre le emissioni,
- migliorare l'efficienza energetica,
- promuovere l'economia circolare,
- proteggere il territorio e la biodiversità.

Questo impegno va oltre il semplice rispetto degli obblighi di legge: rappresenta una scelta strategica, una leva di innovazione e un elemento distintivo del posizionamento di Abbattista S.p.A. nei confronti di clienti, fornitori, comunità locali e stakeholder istituzionali.

In coerenza con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231), Abbattista S.p.A. adotta misure organizzative, tecniche e procedurali per prevenire la commissione dei reati ambientali previsti dall'art. 25-undecies del D.lgs. 231/2001, tra cui:

- inquinamento ambientale,
- gestione illecita di rifiuti,
- emissioni non autorizzate,
- violazione delle prescrizioni ambientali.

A tal fine:

- ogni attività con impatto ambientale deve essere pianificata e gestita in conformità con la normativa vigente, le autorizzazioni ambientali e le procedure aziendali interne;
- è vietato attuare o tollerare comportamenti che causino o possano causare danni ambientali, come lo smaltimento irregolare dei rifiuti, l'omissione dei controlli, la falsificazione di dati ambientali o la mancata manutenzione degli impianti;
- tutti i collaboratori sono tenuti a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza (ODV) eventuali incidenti, violazioni o anomalie ambientali, anche potenziali, in modo da attivare subito le misure correttive necessarie.

Abbattista S.p.A. promuove una filiera sostenibile e conforme, collaborando attivamente con fornitori, appaltatori e partner per garantire che l'intera catena del valore rispetti i criteri ambientali, etici e normativi dell'azienda. Le attività di selezione e monitoraggio dei fornitori includono requisiti legati alla gestione dei rifiuti, al consumo di risorse, alle certificazioni ambientali e alla trasparenza documentale.

La sostenibilità ambientale è uno dei pilastri della strategia ESG dell'azienda, e si traduce anche nella rendicontazione periodica degli indicatori ambientali (energia, CO₂, rifiuti, acqua), in linea con gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) e con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG).

Il rispetto dell'ambiente è parte integrante del modello di integrità e responsabilità di Abbattista S.p.A., e costituisce un principio inderogabile cui ogni soggetto che opera per conto dell'azienda – dipendente, dirigente, consulente o partner – deve ispirarsi.

9. Integrità delle Relazioni Commerciali

Abbattista S.p.A. conduce tutte le proprie attività commerciali secondo i più elevati standard di integrità, trasparenza e correttezza professionale, evitando ogni forma di comportamento sleale, ingannevole o contrario alla normativa vigente in materia di concorrenza, contrattualistica e tutela del mercato.

L'azienda promuove e tutela una concorrenza leale, rifiutando pratiche scorrette, accordi anticoncorrenziali, abuso di posizione dominante o attività finalizzate ad alterare l'equilibrio del mercato. Ogni rapporto con clienti, fornitori, distributori, agenti, consulenti e partner commerciali deve essere improntato a criteri di equità, affidabilità e buona fede.

Abbattista S.p.A.:

- rispetta scrupolosamente i termini contrattuali pattuiti;
- onora gli impegni economici, tecnici e professionali assunti;
- assicura che ogni attività negoziale sia documentata, tracciabile e verificabile;
- previene ogni forma di corruzione privata, favoritismo o conflitto di interessi, in coerenza con quanto previsto dal proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231).

In ottica 231, la corretta gestione delle relazioni commerciali è essenziale per prevenire reati come frode, truffa contrattuale, corruzione tra privati o turbativa d'asta. Ogni collaboratore coinvolto in attività contrattuali o di negoziazione deve agire nel rispetto delle procedure interne, adottando comportamenti trasparenti e riferendo tempestivamente ogni anomalia o criticità rilevata.

L'integrità commerciale è un fattore competitivo sostenibile e un indicatore di affidabilità dell'organizzazione nel contesto ESG. Agire in modo corretto e trasparente rafforza la fiducia dei clienti, dei partner e della comunità finanziaria, e contribuisce a generare valore nel lungo periodo, consolidando la reputazione dell'azienda sul mercato nazionale e internazionale.

9.1 Rapporti con i clienti

I rapporti tra Abbattista S.p.A. e i propri clienti si fondano su valori imprescindibili quali onestà, integrità, trasparenza, cortesia e collaborazione. L'azienda si impegna a garantire la massima qualità dell'esperienza commerciale, assicurando che ogni prodotto e servizio offerto sia presentato in modo chiaro, veritiero e completo, evitando qualsiasi forma di inganno, omissione o pratica fuorviante.

In coerenza con il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.lgs. 231/2001, Abbattista S.p.A. promuove:

- il rispetto delle norme in materia di tutela dei consumatori e concorrenza leale;
- la prevenzione dei reati commerciali, quali truffa, frode contrattuale, indebita percezione di vantaggi;
- la tracciabilità e la documentazione dei rapporti economici e delle comunicazioni con il cliente;
- l'adozione di comportamenti conformi a protocolli interni che regolano la trasparenza e la correttezza nella gestione dei contratti e delle informazioni.

Ogni dipendente, collaboratore o rappresentante aziendale è tenuto a conformare il proprio comportamento a tali principi, ponendo particolare attenzione nel:

- fornire informazioni adeguate, comprensibili e contestuali ai clienti;
- evitare pressioni indebite o tecniche di vendita aggressive;
- promuovere un'interazione basata sull'ascolto, sull'etica e sul rispetto reciproco.

Abbattista S.p.A. si impegna a proteggere i dati personali e commerciali dei propri clienti, adottando misure organizzative e tecniche adeguate, nel pieno rispetto del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e delle normative nazionali in materia di privacy e sicurezza informatica. Tutte le comunicazioni e le transazioni con i clienti sono gestite con riservatezza, sicurezza e responsabilità.

Nell'ambito della strategia di sostenibilità ESG, Abbattista S.p.A. considera la centralità del cliente un valore guida per la creazione di fiducia e per l'adozione di pratiche commerciali responsabili. Il riscontro dei clienti è integrato nei processi di miglioramento continuo, contribuendo alla qualità dell'offerta, alla trasparenza delle informazioni e alla costruzione di una reputazione aziendale solida e coerente con gli obiettivi di sviluppo sostenibile.

9.2 Rapporti con i fornitori

Abbattista S.p.A. fonda tutte le proprie attività di approvvigionamento e gestione della supply chain su valori di trasparenza, correttezza, imparzialità e responsabilità, impegnandosi a costruire con i fornitori relazioni di fiducia reciproca, durature e fondate sul rispetto delle normative e dei principi etici condivisi.

Tali principi trovano piena attuazione nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231), che definisce criteri rigorosi per la prevenzione di rischi connessi a:

- corruzione tra privati (art. 25-ter),
- frode in pubbliche forniture,
- turbativa d'asta e falsità documentale,
- conflitti di interesse o favoritismi nelle procedure di selezione.

I processi di selezione, contrattazione e gestione dei fornitori sono condotti in modo equo, trasparente e non discriminatorio, garantendo:

- Imparzialità nelle decisioni;
- indipendenza di giudizio;
- criteri di selezione predeterminati, oggettivi e documentati;
- esclusione di ogni forma di pressione impropria o convenienza personale.

Le valutazioni tengono conto non solo della qualità tecnica, economica e patrimoniale, ma anche del grado di responsabilità sociale, ambientale ed etica dei fornitori, in linea con i principi ESG e con le normative applicabili.

Abbattista S.p.A. richiede ai propri fornitori di:

- garantire la conformità a tutte le norme applicabili (legali, ambientali, fiscali, sul lavoro);
- condividere il Codice Etico e i valori aziendali;
- collaborare per migliorare la qualità e la conformità delle forniture;
- adottare politiche e pratiche sostenibili, trasparenti e verificabili.

L'azienda si impegna a condurre le attività di approvvigionamento in modo responsabile e verificabile, adottando un approccio di due diligence estesa lungo la catena del valore, anche ai sensi delle nuove direttive europee sulla sostenibilità (CSRD e CSDDD).

Abbattista S.p.A.:

- evita ogni forma di trattativa fraudolenta o comportamento motivato da interessi personali;
- gestisce in modo etico, trasparente e tracciabile ogni interazione commerciale;
- rispetta rigorosamente termini contrattuali e scadenze di pagamento, promuovendo una condotta improntata all'affidabilità e alla correttezza;
- gestisce con trasparenza eventuali conflitti di interesse, segnalando ogni criticità all'Organismo di Vigilanza e adottando le misure previste dal MOG231.

9.3 Coinvolgimento nella Comunità

Abbattista S.p.A. riconosce il proprio ruolo sociale all'interno dei territori in cui opera e si impegna a generare un impatto positivo, concreto e duraturo sulle comunità locali, promuovendo iniziative di valore condiviso e contribuendo al benessere collettivo. In linea con la propria responsabilità sociale d'impresa (CSR) e con gli obiettivi di sostenibilità ESG, l'azienda dedica risorse economiche, tempo e competenze a progetti culturali, educativi, sociali, ambientali e sportivi, con particolare attenzione a:

- inclusione e pari opportunità;
- sostegno a fasce fragili della popolazione;
- promozione della salute, dell'ambiente e della coesione sociale.

Abbattista S.p.A. partecipa attivamente a iniziative filantropiche e attività di beneficenza, selezionando progetti che siano coerenti con i propri valori e capaci di generare impatti misurabili e trasparenti sul territorio. L'azienda promuove anche il coinvolgimento attivo dei dipendenti, incoraggiando il volontariato aziendale e la partecipazione a campagne sociali condivise.

Il coinvolgimento nella comunità avviene nel pieno rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e legalità previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231). Le iniziative esterne sono preventivamente valutate e approvate, evitando ogni rischio di:

- conflitto di interesse;
- uso distorto di fondi per finalità improprie;
- strumentalizzazione reputazionale;
- scelte di sponsorizzazione non coerenti con i valori aziendali.

Ogni sostegno economico o materiale a soggetti terzi è tracciato, motivato e documentato, in linea con le policy interne e con i presidi previsti dal sistema 231.

Questo impegno si colloca all'interno degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite, in particolare:

- SDG 1 (sconfiggere la povertà),
- SDG 4 (istruzione di qualità),
- SDG 11 (città e comunità sostenibili),
- SDG 17 (partnership per gli obiettivi).

Il coinvolgimento nella comunità è considerato da Abbattista S.p.A. parte integrante della propria identità aziendale, contribuendo alla reputazione, alla fiducia degli stakeholder e alla creazione di valore condiviso nel lungo periodo.

9.4 Rispetto della normativa vigente

Abbattista S.p.A. si impegna a condurre tutte le proprie attività nel rispetto rigoroso della normativa nazionale, comunitaria e internazionale applicabile, riconoscendo nella legalità un valore irrinunciabile che guida ogni decisione aziendale. La Società rifiuta categoricamente ogni pratica illecita, anche qualora possa apparire vantaggiosa nel breve termine, affermando in modo inequivocabile che il perseguitamento dell'interesse aziendale non può mai giustificare la violazione della legge o l'adozione di comportamenti non etici.

Tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, nonché i dipendenti, collaboratori, consulenti e terze parti che operano per conto dell'azienda, sono tenuti ad agire con diligenza, integrità e trasparenza, osservando:

- le normative vigenti in materia civile, penale, amministrativa, ambientale e fiscale;
- il presente Codice Etico;
- le procedure interne e i regolamenti aziendali;
- i protocolli del Modello 231, applicabili alle aree di rischio di competenza.

La piena osservanza della normativa è uno dei pilastri del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, il quale stabilisce le regole di comportamento e controllo per prevenire i reati presupposto. La responsabilità amministrativa dell'ente non esclude quella individuale: pertanto, ogni soggetto è personalmente responsabile del rispetto delle norme, e può essere sanzionato in caso di inosservanza dolosa o colposa.

Il rispetto delle leggi rappresenta anche un fondamento della governance ESG, poiché consente di costruire una reputazione solida, trasparente e credibile presso stakeholder, istituzioni, comunità finanziarie e partner di filiera. La compliance non è vissuta come un mero obbligo, ma come parte di una cultura aziendale responsabile, orientata alla sostenibilità integrata e alla creazione di valore etico, economico e sociale.

10. Organismo di Vigilanza, Violazioni e sanzioni

Con l'approvazione del Modello, del quale il presente Codice Etico costituisce parte integrante, è stato istituito l'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) di Abbattista S.p.a., un'istituzione aziendale incaricata di sorvegliare sul funzionamento del Modello e di provvedere al suo costante aggiornamento.

Tra i compiti dell'Organismo di Vigilanza vi è anche quello di ricevere e valutare le segnalazioni riguardanti comportamenti contrari al presente Codice Etico, nonché di condurre le relative investigazioni, assicurando massima confidenzialità e riservatezza durante le attività di indagine.

Tutti i Destinatari sono tenuti a comunicare direttamente, senza obbligo di passare per via gerarchica, all'O.d.V. situazioni, fatti o atti che, nell'ambito dell'attività aziendale, si pongano in violazione con le disposizioni del Codice Etico, attraverso i canali previsti e comunicati tramite le apposite disposizioni e procedure aziendali.

A tal fine, Abbattista S.p.a. ha adottato un sistema di whistleblowing conforme alla normativa vigente, che consente ai dipendenti, collaboratori e soggetti terzi di segnalare, in buona fede e senza timore di ritorsioni, eventuali condotte illecite o irregolarità rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 o in contrasto con i principi del Codice Etico.

Il sistema garantisce l'anonimato del segnalante e la riservatezza delle informazioni trasmesse, attraverso canali sicuri e formalizzati, come previsto dalla normativa sulla protezione del whistleblower.

Le segnalazioni sono trattate con la massima riservatezza e ogni violazione segnalata viene immediatamente investigata. I dipendenti sono tenuti a collaborare pienamente con le indagini e a fornire tutte le informazioni pertinenti, indipendentemente dalla loro rilevanza. La mancata cooperazione, o la cooperazione parziale, costituisce una violazione del Codice Etico e di Condotta.

Qualsiasi violazione delle disposizioni del Codice Etico e di Condotta e delle procedure aziendali sarà affrontata con determinazione, con l'adozione di adeguate misure disciplinari coerenti con quanto stabilito nei contratti nazionali di lavoro e nel Modello di organizzazione, gestione e controllo elaborato ai sensi del D.lgs. 231/2001.

11. Diffusione del Codice Etico e formazione

Abbattista S.p.a. riconosce l'importanza della diffusione del Codice Etico e della formazione per garantire la comprensione e l'adeguato rispetto dei principi etici da parte di tutti i membri dell'organizzazione. Il Codice Etico sarà reso disponibile a tutti i dipendenti, collaboratori e altre parti interessate attraverso mezzi elettronici e cartacei.

Le leadership aziendali avranno un ruolo chiave nella diffusione e nell'applicazione del Codice Etico. Saranno responsabili della promozione attiva dei principi etici e della creazione di un ambiente che sostenga e rispetti gli standard etici definiti nel Codice.

Abbattista S.p.a. è dedicata a coltivare una cultura basata sull'integrità, sulla trasparenza e sulla responsabilità sociale. Invitiamo tutti gli stakeholder a condividere e adottare questi principi, contribuendo così a creare un ambiente commerciale etico, sostenibile e orientato al successo a lungo termine.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 e rappresenta uno strumento fondamentale di prevenzione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente.

Tutti i destinatari del Codice sono tenuti ad attenersi scrupolosamente ai principi in esso contenuti, contribuendo attivamente all'attuazione e al miglioramento continuo del Modello 231.

La trasgressione delle norme e dei principi contenuti nel presente Codice Etico può comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori, commisurati alla gravità della violazione, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale, dal Regolamento interno, dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicati e dal Modello 231.

Tali misure possono includere, a titolo esemplificativo, l'esclusione dai benefici del welfare aziendale, richiami formali, sospensioni o altre sanzioni fino alla risoluzione del rapporto, nei casi più gravi.



Firme per approvazione

.....

.....

.....

.....

