

Società Cooperativa di Lavoro BATEA

CODICE ETICO

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Soc. Coop. Lav. BATEA

nella seduta del 26/10/2017

*** * ***

ALLEGATO AL MODELLO ORGANIZZATIVO

ex art. 6 D.Lgs. 8 giugno 2001, n.231

INDICE

Premessa	
1. Oggetto	»
2. Ambito di applicazione	»
3. Natura delle disposizioni e modalità di pubblicazione	»
4. Principi	»
5. Criteri generali di condotta	»
5.1.1. Politica delle risorse umane	»
5.1.2. Selezione del personale	»
5.1.3. Costituzione del rapporto di lavoro	»
5.1.4. Gestione del personale	»
5.1.5. Obblighi dei prestatori	»
5.1.6. Assenza di conflitto di interessi	»
5.1.7. Sicurezza e salute	»
5.1.8. Tutela del lavoro	»
5.1.9. Utilizzo e salvaguardia dei beni	»
5.2. Rapporti con i soci	»
5.3. Etica nella gestione degli affari e delle attività aziendali	»
5.3.1. Comunicazioni	»
5.3.2. Relazioni con le istituzioni pubbliche	»
5.3.3. Relazioni con rappresentanti delle forze politiche	»
5.3.4. Relazioni con associazioni portatrici di interessi	»
5.3.5. Sponsorizzazioni e contributi	»
5.3.6. Trattamento di informazioni riservate	»
5.4. Rapporti con la Pubblica Amministrazione	»
5.5. Rapporti con i fornitori	»
5.5.1. Scelta dei fornitori e dei clienti	»
5.5.2. Conclusione del contratto ed esecuzione del rapporto	»

- 5.6. Regali, omaggi e benefici »
- 5.7. Politica ambientale »
- 5.8. Tutela dei dati personali e privacy »
- 6. Modalità di attuazione del codice etico »
- 6.1. Sistema di controllo interno »
- 6.2. Sistema sanzionatorio »
- 6.3. Riesame del codice Etico »

PREMESSA

La Società Cooperativa di Lavoro BATEA d'ora innanzi anche BATEA è una società cooperativa che ha per oggetto sociale, in estrema sintesi, *l'esercizio di una impresa generale di costruzioni, opere, progettazioni, studi e ricerche e prestazioni in genere nei settori dell'edilizia civile e infrastrutturale, della sanità, delle opere militari e di difesa, dei trasporti, delle telecomunicazioni, della ricerca tecnologica e scientifica, dell'energia, dell'approvvigionamento e sistemazione idrica, della depurazione, del recupero e del restauro di immobili, anche di valore storico ed archeologico, della sistemazione e conservazione del territorio, della difesa del mare e delle coste.*

Il presente Codice Etico pone evidenza ai principi che la Società, nel tempo, ha già condiviso e posto a fondamento delle proprie azioni. Si tratta di principi ispirati, in particolare: alla tutela del buon nome della Società, quale risorsa immateriale essenziale; alla efficienza delle attività interne; alla correttezza e alla efficienza delle attività rivolte ai terzi; alla promozione e alla costante formazione delle risorse umane; alla tutela del patrimonio aziendale quale bene appartenente alla collettività dei soci; alla tutela e alla promozione di interessi diffusi tra la collettività, quale presupposto per il "buon nome" dell'azienda. A tali fini, BATEA propone l'osservanza effettiva del Codice etico, come parametro per giudicare la propria reputazione ed il proprio buon nome. Il Codice Etico è inserito in un percorso di *compliance* della società alle prescrizioni contenute nel D.Lgs. n. 231/01 e, in particolare, è allegato al Modello organizzativo, ex. art. 6, D.Lgs. n. 231/01, nell'ambito del quale si inserisce, in particolare è devoluto al controllo della piena attuazione l'Organismo di Vigilanza (OdV), il quale opera

congiuntamente e in piena sintonia con gli organi sociali, il management, i dipendenti e i collaboratori, a qualsiasi titolo.

Articolo 1 - OGGETTO

1.1 Il presente Codice Etico di BATEA:

- individua l'insieme dei valori che costituiscono l'etica sociale;
- reca i principi guida e le direttive fondamentali a cui devono conformarsi le attività sociali, sia nei rapporti interni, sia nei rapporti con i soggetti terzi;
- individua i diritti, i doveri e le responsabilità, nonché, i comportamenti da assumersi nella conduzione degli affari, delle attività aziendali e nei rapporti istituzionali;
- esprime principi, diritti e doveri cui i terzi che sono in rapporto con la Società devono attenersi, adeguandosi ai comportamenti prescritti.

Articolo 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE

2.1 Le norme del Codice si applicano, nei limiti delle rispettive competenze, funzioni e responsabilità, agli organi sociali, ai dipendenti, al management, ai prestatori di lavoro, ai collaboratori di BATEA, ovvero ai titolari di specifici mandati o procure, e ai terzi in rapporti istituzionali o d'affari con la medesima società.

Ai soggetti innanzi indicati sono equiparati, per quel che concerne l'applicazione del presente Codice, nei limiti delle rispettive competenze, funzioni e responsabilità, gli organi sociali, i dipendenti, il management, i prestatori di lavoro, i collaboratori, ovvero, i titolari di specifici mandati o procure, cui siano affidati compiti, funzioni o responsabilità per il perseguimento degli obiettivi della società.

Articolo 3 - NATURA DELLE DISPOSIZIONI E MODALITÀ DI PUBBLICAZIONE

3.1 Le regole di condotta contenute nel presente Codice integrano i principi comportamentali da osservare in virtù delle leggi civili e penali vigenti.

In tal senso, le disposizioni del Codice costituiscono parte essenziale degli impegni assunti dai componenti degli organi sociali e delle obbligazioni contrattuali assunte dal management, dai dipendenti, dai collaboratori e prestatori di lavoro della società, quale presupposto

imprescindibile per il corretto assolvimento degli obblighi di fedeltà e diligenza atteso da tali soggetti.

Altresì, integrano il principio di buona fede che vincola i terzi nella esecuzione dei contratti e, in generale dei rapporti, negoziali e non negoziali, instaurati con la Società.

3.2. Al fine di assicurare la conoscenza delle presenti disposizioni, il codice etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti cui è rivolto mediante apposite attività di comunicazione (per esempio, la consegna a tutti i collaboratori di copia del Codice, inserimento di una nota informativa dell'adozione del Codice in tutti i contratti).

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice etico a tutti i collaboratori, la direzione del personale predispone e realizza un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche. Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

Articolo 4 - PRINCIPI

4.1 La società BATEA conforma la propria attività ai seguenti principi:

- *Onestà e legalità*

L'onestà è il principio etico di riferimento in ogni iniziativa di BATEA, per ogni sua attività.

I destinatari del Codice Etico, nell'ambito delle rispettive attività, sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi e le normative vigenti, il presente Codice Etico e i regolamenti e le procedure interne, applicandole con rettitudine ed equità.

In alcun caso, la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio, economico o non economico, della Società BATEA o delle società alla stessa collegate, può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con le leggi e le normative vigenti, con i principi indicati nel presente Codice e con i regolamenti e le procedure interne.

Pertanto, una condotta in violazione di tali regole e principi non è tollerata dalla Società.

- *Integrità e lealtà*

Nei rapporti con i terzi, i destinatari del Codice Etico si impegnano ad agire in modo corretto e trasparente, evitando informazioni ingannevoli e comportamenti tali da trarre indebito vantaggio da altrui posizioni di debolezza o di non conoscenza.

I rapporti con l'esterno, le relazioni con i propri collaboratori e quelle tra questi ultimi devono essere improntati alla massima lealtà, che consiste nella fedeltà alla parola data, alle promesse

ed ai patti, nell'agire con senso di responsabilità, nella valorizzazione e salvaguardia del patrimonio aziendale e nell'applicazione di un'attitudine di completa buona fede in ogni attività o decisione.

- *Imparzialità*

Nella scelta dei clienti, nella gestione del personale, nell'organizzazione del lavoro, nella selezione e nella gestione dei fornitori, nei rapporti con la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano, la Società Cooperativa BATEA evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

- *Trasparenza e correttezza dell'informazione*

Il principio di trasparenza impone a tutti i destinatari del Codice Etico di fornire le dovute informazioni in modo completo, tempestivo e chiaro, adottando una comunicazione verbale e scritta di facile e di immediata comprensione da parte del destinatario, sia interno alla società sia esterno, al quale le informazioni sono indirizzate. Tanto, nei limiti della tutela del *know how* e dei beni dell'azienda. Ciò, affinché, sia nell'ambito dei rapporti interni sia nei rapporti istituzionali o d'affari, chiunque sia in grado di assumere decisioni autonome e consapevoli.

- *Rispetto ed integrità della persona*

BATEA promuove il valore della persona attraverso il rispetto dell'integrità fisica, culturale e morale e il rispetto della dimensione di relazione con gli altri.

Nelle relazioni sia interne che esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato sulle opinioni politiche e sindacali, la religione, la razza, la nazionalità, l'età, il sesso, l'orientamento sessuale, lo stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana.

La Società garantisce ai suoi collaboratori condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

- *Valore delle risorse umane*

BATEA tutela e promuove il valore delle proprie risorse umane.

In particolare, la Società ritiene che la formazione delle proprie risorse sia un fattore indispensabile per il successo della sua attività.

La Società mira, pertanto, a migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

Ciò, in particolare, attraverso condizioni e ambienti di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone e favoriscano propositività, creatività, partecipazione attiva, capacità di lavorare in *team*, capacità decisionale ed assunzione delle relative responsabilità.

- *Sviluppo professionale e impegno al miglioramento*

I collaboratori si impegnano nei confronti di BATEA a dare il meglio delle proprie competenze professionali ed a migliorarle continuamente anche di propria iniziativa e con gli strumenti offerti dall'azienda.

BATEA, per altro verso, si impegna a mettere a disposizione dei collaboratori strumenti ed opportunità di formazione e crescita professionale.

- *Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse*

Nella conduzione di qualsiasi attività sociale, devono sempre evitarsi situazioni in cui i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interessi. Si considerano in conflitto di interessi: il management, i dipendenti, i collaboratori, a qualsiasi titolo, che perseguono un interesse diverso dalla crescita dell'azienda ovvero che si avvantaggiano "personalmente" di opportunità di affari dell'impresa, i rappresentanti dei clienti, dei fornitori o delle istituzioni pubbliche che, nei rapporti con BATEA, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

In ogni caso, i destinatari del presente Codice Etico devono assicurare che ogni decisione è presa nell'interesse della Società e, pertanto, devono evitare qualsiasi situazione di conflitto di interessi tra attività economiche personali o familiari e mansioni ricoperte nella BATEA possa intaccare la loro indipendenza di giudizio e di scelta.

- *Riservatezza*

BATEA assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso.

La suddetta società si astiene, inoltre, dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione ed in conformità alle norme giuridiche vigenti.

In ogni caso, gli organi sociali, il management, i dipendenti e i collaboratori, a qualsiasi titolo, di BATEA, ovvero ai titolari di specifici mandati o procure, sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

Le comunicazioni all'esterno di informazioni sensibili, ove consentita, è eseguita sotto il controllo delle funzioni preposte.

- *Equità dell'autorità*

Eventuali relazioni gerarchiche sorte dalla sottoscrizione e dalla gestione dei rapporti vengono gestite da BATEA con equità e correttezza. BATEA si impegna ad evitare ogni forma di abuso di autorità garantendo che l'autorità esercitata non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia del collaboratore e salvaguardando, nelle scelte di organizzazione del lavoro, il valore dei propri collaboratori.

- *Tutela dei soci*

BATEA anche per lo scopo mutualistico che la contraddistingue considera i soci una società cooperativa risorsa principale da tutelare e promuovere.

- *Tutela ambientale e sviluppo sostenibile*

L'ambiente è un bene primario che BATEA intende salvaguardare.

A tal fine programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed imprescindibili esigenze ambientali e di efficienza energetica nel rispetto della normativa vigente. BATEA, inoltre, si impegna ad impiegare mezzi e tecnologie volte a ridurre al minimo l'impatto ambientale e a promuovere iniziative volte al rispetto e la tutela dell'ambiente.

- *Responsabilità verso la collettività*

La società opera tenendo conto delle esigenze della comunità nel cui ambito svolge la propria attività sociale e contribuisce, pertanto, allo sviluppo economico, sociale e civile della stessa.

Articolo 5 – CRITERI GENERALI DI CONDOTTA

5.1. POLITICA DELLE RISORSE UMANE

5.1.1. SELEZIONE DEL PERSONALE

BATEA offre pari opportunità a tutti i soggetti interessati a collaborare con la società; valuta il personale da assumere comparando il profilo dei candidati alle esigenze aziendali.

La Direzione del personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta ogni opportuna precauzione per evitare favori e nepotismi o forme di clientelismo nella fase di selezione ed

assunzione del personale. All'uopo, il personale addetto alle selezioni è tenuto a dichiarare la presenza, tra i candidati, di propri parenti e ad astenersi, in tale caso, dall'attività di selezione. Nel rispetto della sfera privata e delle opinioni dei candidati, vengono richieste, agli stessi, informazioni strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale.

5.1.2. COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, non essendo consentita alcuna forma di lavoro irregolare. Al momento dell'assunzione, il personale è adeguatamente informato sul contenuto e sulle finalità delle funzione ricoperta e delle mansioni da svolgere, sugli elementi normativi e retributivi del contratto di lavoro sottoscritto, come regolati dai contratti collettivi nazionali ed aziendali, sulle misure e sulle procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, associati all'attività lavorativa, sull'obbligo di osservare le disposizioni poste a protezione dei dati personali. Tali informazioni sono fornite al prestatore in modo chiaro, affinché l'accettazione dell'incarico sia fondata su una effettiva comprensione delle condizioni del rapporto di lavoro.

5.1.3. GESTIONE DEL PERSONALE

BATEA utilizza e valorizza pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura, ponendo a disposizione dei collaboratori strumenti ed opportunità di formazione e crescita professionale.

A tal fine, è prevista la formazione istituzionale dei collaboratori erogata in determinati momenti della vita aziendale degli stessi. BATEA, inoltre, coinvolge i propri collaboratori nella gestione della società, prevedendo ed organizzando momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Nei processi di gestione e sviluppo del personale, la Società adotta decisioni sulla base della corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori (ciò accade, ad esempio, in ipotesi di promozione) e/o su considerazioni di merito (si pensi all'assegnazione degli incentivi che avviene in base ai risultati raggiunti). Il riconoscimento dei risultati raggiunti e delle potenzialità espresse costituiscono, invero, criteri essenziali per possibili valutazioni di merito in caso di opportunità di carriera o di possibili incrementi retributivi.

In ogni caso, la valutazione dei collaboratori è effettuata coinvolgendo, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

5.1.4. OBBLIGHI DEI PRESTATORI

Ogni collaboratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice etico, assicurando le prestazioni richieste e adeguando le mansioni svolte con i piani di organizzazione del lavoro stesso.

Ogni collaboratore è tenuto, altresì:

- ❖ a dare il meglio delle proprie competenze professionali ed a migliorare continuamente, anche di propria iniziativa e con gli strumenti offerti dall'azienda;
- ❖ ad astenersi da condotte contrarie ai principi e alle prescrizioni del Codice Etico, alle norme vigenti e ai regolamenti e alle procedure interni;
- ❖ a rivolgersi ai propri superiori o all'OdV, in caso di necessità di chiarimenti sugli stessi o sulle relative modalità di applicazione;
- ❖ a trattare ogni informazione conseguita in relazione alla prestazione dell'attività lavorativa come riservata e, di conseguenza, a non divulgarla se non nei limiti d'uso di tali informazioni;
- ❖ a registrare adeguatamente tutte le azioni e le operazioni, in guisa tale da rendere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Ogni operazione deve avere un idoneo supporto documentale al fine di rendere possibile, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e di individuare l'organo o il soggetto che ha autorizzato, registrato e verificato l'operazione stessa.
- ❖ a rispettare scrupolosamente le norme e gli obblighi derivanti dalla normativa vigente in tema di salute e sicurezza, nonché, a rispettare tutte le misure in materia di salute e sicurezza previste dalle procedure e dai regolamenti interni;
- ❖ a riferire ai superiori qualsiasi notizia relativa a possibili violazioni delle norme vigenti, del Codice Etico o delle regole di condotta stabilite dalle procedure e dai regolamenti interni, ovvero, qualsiasi richiesta di agire in violazione degli stessi.

5.1.5. ASSENZA DI CONFLITTO DI INTERESSI

Tutti i dipendenti, collaboratori a qualsiasi titolo, nonché, il management di BATEA sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi, tali da pregiudicare gli interessi aziendali, o da interferire con la propria capacità di assumere decisioni in modo imparziale.

Tali soggetti devono, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità di affari, di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Si indicano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le situazioni che potrebbero determinare conflitto di interessi:

- ❖ dipendenti o collaboratori che agiscono in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione;
- ❖ mancata osservanza del dovere di astensione dall'intrattenere rapporti professionali esterni con soggetti nei confronti dei quali sussista un obbligo di neutralità ed imparzialità;
- ❖ soggetti, tenuti all'osservanza del presente Codice, che esercitino un'attività in contrasto con il corretto adempimento delle proprie mansioni/funzioni aziendali;
- ❖ l'aver interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti anche attraverso i familiari (l'essere in possesso di azioni o l'aver incarichi professionali, ecc.);
- ❖ lo svolgimento di attività lavorativa, anche da parte di un familiare, presso i fornitori;
- ❖ l'accettazione di denaro o di favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con BATEA o con società ad essa collegate.

Ogni situazione in cui si verifichi un conflitto d'interesse, con un possibile danno per l'azienda, deve essere tempestivamente comunicata da ogni dipendente al proprio superiore o referente aziendale dall'OdV, che ne valuta caso per caso l'effettiva sussistenza e determina le misure da adottare.

5.1.6. SICUREZZA E SALUTE

BATEA si impegna a proteggere le proprie risorse umane, al fine di salvaguardare l'integrità fisica, morale e psichica dei propri lavoratori, garantendo, altresì, il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

A tali fini, diffonde e consolida una cultura della sicurezza sul lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori e adoperandosi per il miglioramento continuo dell'efficienza delle strutture e dei macchinari aziendali.

Il raggiungimento di tale fine è possibile attraverso una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere, dall'adozione delle migliori tecnologie, dal controllo costante e dall'aggiornamento periodico delle metodologie di lavoro, dall'apporto di interventi formativi e di aggiornamento dei dipendenti in materia di sicurezza.

La società salvaguarda, altresì, i lavoratori da atti di violenza, in qualsiasi forma, anche psicologica e da ogni forma di vessazione o discriminazione.

In particolare, non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona (si pensi, a titolo di esempio, all'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali o, anche, ad allusioni insistenti e continuate). In ogni caso, il collaboratore di BATEA, che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, ecc., può segnalare l'accaduto all'azienda, anche attraverso l'OdV, che valuta l'effettiva violazione del Codice etico e adotta le conseguenti misure. Infine, per agevolare la gestione dello stato di maternità ed, in generale, la cura dei figli, la Società favorisce, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, una certa flessibilità nell'organizzazione dello stesso.

5.1.7 TUTELA DEL LAVORO

Nel caso di riorganizzazione del lavoro, BATEA salvaguarda le proprie risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale.

5.1.8 UTILIZZO E SALVAGUARDIA DEI BENI DELLA SOCIETÀ

La Società salvaguarda le proprie risorse finanziarie e patrimoniali.

Tutti i dipendenti sono tenuti ad operare con la dovuta cura e diligenza per la tutela dei beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e coerenti con le procedure operative, predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando, ove opportuno, il loro impiego.

Ogni dipendente è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente il responsabile dell'Area di riferimento di eventuali minacce od eventi dannosi per la società e per i beni aziendali.

In particolare, ogni dipendente è tenuto:

- a. ad utilizzare i beni in modo tale da non causare danni ai beni stessi, alle persone, all'ambiente e conseguentemente costi indebiti per la Società;
- b. a rispettare le procedure operative al fine di non compromettere la funzionalità, la protezione e la sicurezza anche dei sistemi informatici, apparecchiature ed impianti dell'azienda;
- c. ad utilizzare i beni di proprietà della società esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa, essendo, altresì, vietato l'utilizzo dei beni da parte di terzi e la cessione dei beni stessi a terzi, anche temporaneamente, se non espressamente autorizzati;
- d. ad operare al fine di ridurre i rischi di furti, danneggiamenti o altre minacce ai beni, informando in modo tempestivo le direzioni preposte in caso di situazioni anomale;
- e. ad attenersi alle prescrizioni impartite dalla società nell'utilizzo del personal computer, della rete aziendale, della rete internet e della posta elettronica con il dominio sociale;
- f. a non utilizzare, se non previa autorizzazione, i beni aziendali al di fuori della struttura di BATEA.

5.2. RAPPORTI CON I SOCI

BATEA considera la tutela e la promozione dell'interesse dei soci quale fine precipuo della propria attività istituzionale, nella consapevolezza che la società è la esplicazione massima dell'interesse collettivo anche in considerazione dello scopo mutualistico che la contraddistingue.

A tal fine, la Società mantiene un costante dialogo con la totalità dei soci, facendo prevalere l'interesse degli stessi nel loro.

Pertanto, BATEA provvede:

- a improntare la propria condotta ai principi ispiratori del presente Codice;
- a informare i soci in caso di azioni o decisioni di particolare impegno ed importanza che possano avere effetti rilevanti sull'attività degli stessi;

- ad assicurare ai soci, con ragionevole anticipo e, comunque, nei termini di legge, la disponibilità dei documenti predisposti per l'assemblea;
- ad assicurare la piena partecipazione dei soci ai lavori assembleari;
- a garantire l'ordinato e funzionale svolgimento delle assemblee, nel rispetto del fondamentale diritto di ciascun socio a richiedere chiarimenti sui diversi argomenti in discussione e ad esprimere la propria opinione.

5.3. ETICA NELLA GESTIONE DEGLI AFFARI E DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI

5.3.1 COMUNICAZIONI

La comunicazione di BATEA verso i soggetti istituzionali e non, esterni all'impresa, attraverso qualsiasi strumento di comunicazione essa si realizzi, è improntata al rispetto del diritto dell'informazione. In alcun caso, è permesso divulgare notizie o commenti falsi, calunniosi o tendenziosi. Al fine di verificare la congruità dell'informazione rivolta all'esterno, ogni attività di comunicazione, ivi incluse le campagne pubblicitarie, la pubblicazione di articoli sulla stampa, siti internet o blog, è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività.

5.3.2. RELAZIONI CON LE ISTITUZIONI PUBBLICHE

BATEA intrattiene rapporti con le istituzioni locali, regionali, nazionali e internazionali. I contatti devono avvenire in uno spirito di lealtà, trasparenza e costruttiva collaborazione con le istituzioni pubbliche e mirare a promuovere e tutelare gli interessi della Società. Le relazioni con le istituzioni pubbliche sono curate esclusivamente dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o da soggetti da questi delegati.

5.3.3. RELAZIONI CON RAPPRESENTANTI DELLE FORZE POLITICHE

BATEA intrattiene rapporti con rappresentanti delle forze politiche al solo fine di approfondire la conoscenza delle tematiche di proprio interesse e di promuovere in modo trasparente le proprie posizioni ed attività. La Società non finanzia, né supporta partiti politici, né loro rappresentanti e si mantiene rigorosamente neutrale, quanto agli schieramenti in campo. Le relazioni con i rappresentanti delle forze politiche sono curate esclusivamente dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o da soggetti da questi delegati.

5.3.4. RELAZIONI CON ASSOCIAZIONI PORTATRICI DI INTERESSI

BATEA intrattiene relazioni con associazioni portatrici di interessi (ad esempio: Associazioni di categoria, Camere di Commercio, etc.), al fine di sviluppare le proprie attività, di stabilire forme di cooperazione di reciproca utilità e di presentare le proprie posizioni su temi di comune interesse. Le relazioni con le associazioni portatrici di interessi sono curate esclusivamente dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o da soggetti da questi delegati.

5.3.5. SPONSORIZZAZIONI E CONTRIBUTI

BATEA può fornire contributi e sponsorizzazioni per sostenere iniziative proposte da Enti pubblici e privati e da associazioni senza fini di lucro. Le sponsorizzazioni ed i contributi possono riguardare eventi ed iniziative di carattere sociale, culturale sportivo e artistico; esse possono essere finalizzate anche alla realizzazione di studi, ricerche, convegni e seminari aventi ad oggetto tematiche di interesse per la società. La determinazione di concedere contributi e sponsorizzazioni e l'indicazione delle modalità di esecuzione sono rimesse al Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, nel selezionare le iniziative, BATEA opera con estrema attenzione per evitare ogni possibile situazione di conflitto di interessi a livello personale e/o aziendale, od aggravii di costi non compatibili con i dati economici. Della decisione è informato tempestivamente l'OdV.

5.3.6. TRATTAMENTO DI INFORMAZIONI RISERVATE

È vietata la divulgazione, da parte di chiunque ne sia a conoscenza, di informazioni "riservate". Deve essere considerata "riservata" la conoscenza di: un progetto, una proposta, un'iniziativa, una trattativa, un'intesa, un impegno, un accordo, un fatto o un evento, anche se futuro e incerto, attinenti la sfera di attività di BATEA, che non sia di dominio pubblico e che, se resa pubblica, potrebbe arrecare pregiudizio alla Società. Sono, altresì, considerati quali informazioni "riservate" i dati contabili previsionali e quelli consuntivi della società, fino al momento in cui non siano oggetto di diffusione al pubblico secondo le norme del codice civile o per espressa determinazione del Consiglio di amministrazione.

Gli organi sociali, il management e i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo della Società, che, per ragioni d'ufficio vengono a conoscenza di un'informazione riservata non devono comunicarla a terzi, se non previa autorizzazione del CdA.

5.4 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nei rapporti della Società con la Pubblica amministrazione, non è consentito:

- a. offrire o promettere doni ai dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica amministrazione o a loro parenti;
- b. offrire, promettere o accettare qualsiasi oggetto, servizio o prestazione che possa influenzare l'indipendenza di giudizio di un pubblico funzionario o indurre lo stesso ad assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società (anche, ad esempio, con promessa di un'offerta di lavoro, etc.);
- c. presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici, nazionali, comunitari o internazionali, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati o, comunque, al fine di ottenere un vantaggio economico ovvero per conseguire concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi;
- d. destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali, comunitari o internazionali, a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per cui sono stati assegnati.

Nessun collaboratore della società può eludere le suddette prescrizioni, ricorrendo a forme diverse di aiuti o contribuzioni, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sponsorizzazioni, incarichi provvisori, consulenze, pubblicità, che abbiano invece le medesime finalità sopra vietate. Le medesime disposizioni si applicano ove interlocutori siano rappresentanti delle forze politiche o associazioni portatrici di interessi specifici, quali, ad esempio, associazioni di categoria, sindacati, organizzazioni ambientaliste, etc.

5.5 RAPPORTI CON I FORNITORI

5.5.1 SCELTA DEI FORNITORI E DEI CLIENTI

La scelta dei fornitori e dei clienti è fondata su comportamenti precontrattuali reciprocamente leali, trasparenti e collaborativi e connotati da elevata professionalità. A tal fine, la selezione dei fornitori o dei clienti e la determinazione delle condizioni di acquisto avviene sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità e l'efficienza, facendo anche ricorso a liste di fornitori o clienti di fiducia e all'esperienza pregressa.

I criteri sulla base dei quali la Società effettua la scelta dei fornitori e dei clienti sono, in particolare:

- a. professionalità dell'interlocutore;

- b. disponibilità, eventualmente documentata, di mezzi, anche finanziari e di strutture organizzate, capacità e risorse progettuali;
- c. esistenza di sistemi di controllo della qualità, della sicurezza e della salute dei prestatori;
- d. predisposizione di sistemi per la tutela dell'ambiente;
- e. tempestività degli interventi o delle forniture, ovvero, nel caso di clienti, del pagamento del corrispettivo;
- f. affidabilità derivante da esperienze pregresse.

Al fine di rendere effettive le disposizioni del presente Codice, nella fase pre-contrattuale, i collaboratori della società sono impegnati a:

- a. osservare le procedure interne per la selezione e gestione dei rapporti con i fornitori e clienti;
- b. non discriminare i fornitori o i clienti;
- c. informare fornitori e clienti della esistenza del Codice etico e che l'accettazione dello stesso costituisce condizione imprescindibile per ogni rapporto;
- d. rispettare sempre gli impegni e gli obblighi assunti;
- e. adottare uno stile di comportamento nei confronti dei clienti e dei fornitori improntato ad efficienza, correttezza, collaborazione e cortesia;
- f. fornire informazioni accurate, complete e veritiere;
- g. attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altra natura;
- h. segnalare tempestivamente all'OdV il comportamento di un fornitore o di un cliente che appaia contrario ai principi etici del Codice.

Qualora il fornitore o il cliente, nello svolgimento della trattative, adottasse comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice, la Società precluderà eventuali altre occasioni di collaborazione. Infine, per quel che concerne specificamente i fornitori, la Società fa divieto assoluto di effettuare a favore di questi dazioni, benefici, omaggi, atti di cortesia di qualsiasi natura che possano essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore.

5.5.2. CONCLUSIONE DEL CONTRATTO ED ESECUZIONE DEL RAPPORTO

Nell'esecuzione dei rapporti negoziali con i fornitori, la condotta della Società è ispirata a comportamenti contrattuali reciprocamente leali, trasparenti e collaborativi e connotati da elevata professionalità.

In particolare, nello svolgimento del rapporto, i collaboratori della società sono impegnati a:

- a. applicare i regolamenti e le procedure interne nella gestione del rapporto;
- b. rispettare sempre gli impegni e gli obblighi assunti;
- c. adottare uno stile di comportamento nei confronti dei clienti e dei fornitori improntato ad efficienza, correttezza, collaborazione e cortesia;
- d. fornire informazioni accurate, complete e veritiere;
- e. attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altra natura;
- f. segnalare tempestivamente all'OdV il comportamento di un fornitore o di un cliente che appaia contrario ai principi del Codice Etico.

Parimenti, i principi enunciati nel presente documento costituiscono criteri di condotta, cui i fornitori e i clienti di BATEA sono tenuti ad adeguarsi. All'uopo, all'interno degli accordi stipulati con clienti e fornitori, deve essere espressamente richiamato il Codice Etico, quale atto integrativo delle determinazioni contrattuali.

Qualora il fornitore o il cliente, nello svolgimento della propria attività per BATEA, adottasse comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice, la Società precluderà eventuali altre occasioni di collaborazione.

5.6. REGALI, OMAGGI E BENEFICI

La Società non ammette alcuna forma di regalo o beneficio, siano essi promessi o offerti, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di attività collegabili alla società. Atti di cortesia quali omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti purché di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

I dipendenti, a qualsiasi titolo, il management e i membri degli organi sociali che ricevono regali, omaggi o benefici da terzi, al fine di acquisire trattamenti di favore, sono tenuti a darne immediata comunicazione all'OdV.

5.7. POLITICA AMBIENTALE

Nell'attività di salvaguardia dell'ambiente e di efficienza energetica, BATEA definisce la propria attività nel rispetto della legislazione ambientale nazionale e dell'Unione Europea.

5.8. TUTELA DEI DATI PERSONALI E PRIVACY

BATEA effettua il trattamento dei dati personali dei propri dipendenti, dei collaboratori, a qualsiasi titolo, e dei soggetti terzi che sono in rapporti istituzionali o in rapporti di affari con la società medesima.

La Società acquisisce tali informazioni principalmente per:

- a. ottenere ed effettuare la erogazione di servizi;
- b. valutare il rischio imprenditoriale;
- c. individuare potenziali fasce o segmenti di mercato;

BATEA si impegna ad effettuare il trattamento dei dati personali nel rispetto delle normative di riferimento e, in particolare, secondo i seguenti principi:

- a. necessità del consenso dell'interessato al trattamento dei dati personali, salvo ove espressamente non richiesto dalla legge;
- b. trasparenza nei confronti dei soggetti cui i dati si riferiscono.
Tali soggetti hanno diritto di conoscere quali informazioni personali si raccolgono, per quali motivi e se le stesse sono divulgate;
- c. liceità e correttezza del trattamento;
- d. pertinenza del trattamento con le finalità dichiarate e perseguite;
- e. divieto di utilizzare le informazioni personali per fini secondari senza il consenso dell'interessato, salvo espressa previsione di legge;
- f. divieto di divulgare i dati senza il consenso dell'interessato, salvo espressa previsione di legge;
- g. diritto dell'interessato di prendere visione dei dati personali, di richiederne la cancellazione, se prevista, e la correzione, se necessario.

Articolo 6 - MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

6.1. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

BATEA reputa fondamentale elemento della cultura della propria organizzazione un adeguato sistema di controllo, che contribuisca al miglioramento dell'efficienza e della efficacia delle operazioni aziendali, anche al fine di sensibilizzare i propri collaboratori.

A tal fine, la Società devolve all'OdV il controllo interno in materia di attuazione e verifica del rispetto del presente Codice Etico.

A tale organo spetta:

- a. verificare il rispetto delle prescrizioni del presente Codice, delle disposizioni di legge, dei regolamenti e delle procedure interne, anche attraverso controlli periodici, assunzione di informazioni, ispezioni;
- b. ricevere le segnalazione di eventuali violazioni al Codice o alle disposizioni di legge, ovvero ai regolamenti e alle procedure interne;
- c. accertare la fondatezza delle eventuali violazioni, compiendo anche indagini conoscitive;
- d. adottare, all'esito degli accertamenti svolti, le misure sanzionatorie più opportune;
- e. ricevere comunicazioni relative a situazioni "sensibili", tali da determinare potenzialmente la violazione delle prescrizioni contenute nel presente Codice, e adottare i provvedimenti opportuni;
- f. assicurare efficaci processi di comunicazione, formazione e coinvolgimento dei destinatari del Codice, coordinando le iniziative per la divulgazione e la comprensione dello stesso;
- g. costituire il punto di riferimento per interpretazioni di aspetti rilevanti del Codice, fornendo anche pareri preventivi;
- h. valutare, caso per caso, l'eventuale sussistenza di conflitti di interesse e determina le conseguenti misure da adottare;
- i. autorizzare la divulgazione di informazioni "riservate", valutata l'opportunità e la liceità della divulgazione stessa;
- j. proporre al Consiglio di amministrazione modifiche o revisioni al Codice;
- k. esprimere pareri non vincolanti in merito alla adozione, modifica e revisione dei regolamenti e delle procedure interne, nonché del Codice.

6.2. SISTEMA SANZIONATORIO

Il presente Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, a qualsiasi titolo, della Società Cooperativa, ivi compreso il management.

Di conseguenza, le violazioni delle norme del Codice Etico ledono il rapporto fiduciario sussistente tra il soggetto che ha commesso la violazione e la Società e comportano, di conseguenza, azioni disciplinari.

Ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970, e salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi di lavoro, le sanzioni applicabili, in caso di violazione sono:

- a. il rimprovero verbale;
- b. il rimprovero scritto;
- c. la multa, per un importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
- d. la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un periodo non superiore a 10 giorni;
- e. il licenziamento per giusta causa.

Eventuali violazioni del Codice etico, o sue presunte violazioni, andranno segnalate per iscritto e in forma non anonima. BATEA agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione (ad esempio, per i fornitori: interruzione dei rapporti di affari, per i dipendenti: mancata promozione, ecc.).

È, inoltre, assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. L'OdV, dopo aver ricevuto la segnalazione della violazione, provvede a contestare per iscritto al presunto autore la suddetta violazione.

Quest'ultimo, nel termine di 5 giorni dalla ricezione della contestazione, può presentare giustificazioni scritte o chiedere di essere ascoltato. Valutate le difese scritte o ascoltato il destinatario della contestazione, l'OdV provvede ad irrogare la sanzione, comunicando per iscritto il relativo provvedimento al soggetto interessato. Le sanzioni sono adottate tenendo conto, tra l'altro, anche della gravità della violazione, dell'eventuale recidiva e del grado della colpa. È facoltà della Società agire per il risarcimento dei danni subiti.

6.3. RIESAME DEL CODICE ETICO

Il Consiglio di Amministrazione può riesaminare il Codice Etico in qualsiasi momento, apportando modifiche e integrazioni, anche su segnalazione dell'OdV e, comunque, previo parere dello stesso, anche se non vincolante.

La revisione periodica del Codice e il suo aggiornamento ha la precipua finalità di adeguare lo stesso all'evoluzione della sensibilità civile, delle normative e delle condizioni socio-economiche. L'Organismo di Vigilanza, provvede alla attuazione delle modifiche e delle integrazioni al Codice, previa tempestiva diffusione della nuova stesura all'interno dell'azienda e comunicazione ai terzi in rapporti istituzionali o d'affari con la Società.