CODICE ETICO

EREDI ANGELO BARUFFALDI SRL

Approvato da Maria Teresa Baruffaldi (Amministratore Unico) in data 08/08/2026

Sommario

1 Principi e valori generali di riferimento 6

1.1 Legalità 6

1.2 Correttezza e trasparenza 6

1.3 Non Discriminazione 6

1.4 Riservatezza 7

2 RAPPORTI CON I DIPENDENTI E CON I COLLABORATORI 8

2.1 Selezione del personale 8

2.2 Tutela del personale 9

2.3 Gestione del personale 9

2.4 Salute e Sicurezza 9

2.5 Tutela della privacy 10

3 Doveri dei Dipendenti e dei Collaboratori 12

3.1 Diligenza e buona fede 12

3.2 Conflitto d'interessi 12

3.3 Riservatezza 13

3.4 Tutela del patrimonio Aziendale 13

4 Principi di condotta nei rapporti con la pubblica amministrazione, le autorità di vigilanza e giudiziarie 14

4.1 Relazioni con la Pubblica Amministrazione 14

4.2 Finanziamenti ed erogazioni pubbliche 14

4.3 Rapporti con le Autorità di Controllo 15

4.4 Rapporti con l'Autorità Giudiziaria e le Autorità con poteri ispettivi e di ordine pubblico . 15

4.5 Abuso di potere 16

5 Principi di condotta nei rapporti con Clienti, Fornitori e consulenti 17

6 Attenzione all’ambiente 17

7 Modalità di attuazione e programma di vigilanza 18

7.1 Comunicazione e formazione 18

7.2 Segnalazioni 18

7.3 Procedimento disciplinare 18

7.4 Sanzioni 19

Premessa

Eredi Angelo Baruffaldi srl (di seguito, anche “Baruffaldi”, o la Società/Azienda) con sede in Castellazzo Novarese, Via Roma 32; nasce come attività artigianale all’inizio del secolo scorso quando il bisnonno Angelo, proveniente dalla Valsassina, decise di stabilirsi in provincia di Novara, zona tipica per la produzione di Gorgonzola.

Grazie all’esperienza maturata in oltre 100 anni di attività, la società ha raggiunto un costante e significativo sviluppo, fino a divenire un’importante realtà nel settore caseario, specialmente nella produzione di Gorgonzola dop, conservando e mantenendo le caratteristiche iniziali di impresa artigianale ad elevato standard qualitativo.

La Baruffaldi nell’anno 2007 ha acquisito anche un allevamento di suini ubicato in Caltignaga, Via Bellinzago 58 Frazione Sologno.

Nel corso degli anni la società è stata rinnovata nelle strutture e nelle attrezzature al fine di soddisfare gli standard produttivi più rigorosi. L’ultimo significativo intervento risale al 2018, con l’inserimento del nuovo reparto dedicato ai prodotti preconfezionati, all’ampliamento degli uffici amministrativi e commerciali e con la realizzazione del nuovo punto vendita.

Attualmente è in atto un ulteriore e significativo intervento per la riqualificazione ed ampliamento dei reparti produttivi e di stagionatura sempre nel pieno rispetto del territorio e delle normative igienico-sanitarie.

La nostra Azienda è produttrice di Gorgonzola, di Gorgonzola e mascarpone, di Mascarpone Tradizionale e di altri formaggi freschi.

I nostri punti di forza sono: una rigorosa selezione del latte e delle materie prime, un'attenta lavorazione manuale, una stagionatura tradizionale e controllo costante sui prodotti ottenuti al fine di garantire qualità e sicurezza alimentare.

La nostra Azienda opera con standard di qualità certificati ISO 22000, BIO, IFS e BRC e SEDEX SMETA.

I principi che da sempre ispirano il lavoro di questa Società vengono raccolti formalmente in un Codice Etico di Comportamento nella convinzione che l’affidabilità si costruisca quotidianamente rispettando le norme e valorizzando le persone.

Questo Codice Etico rappresenta, quindi, un elemento distintivo ed identificativo nei confronti del mercato e dei terzi, la cui conoscenza e condivisione, richiesta a tutti coloro che operano nella Società che la rappresentano o che con essa collaborano, costituiscono il fondamento della nostra attività.

Fermo restando il rispetto delle specificità normative, religiose, culturali e sociali proprie di ogni ordinamento, il Codice ha validità sia in Italia che all'estero, con gli adattamenti che si rendessero necessari od opportuni in ragione delle diverse realtà dei Paesi in cui la Eredi Angelo Baruffaldi si dovesse trovare ad operare. Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del Codice dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

I Destinatari del presente Codice sono tenuti ad apprendere i contenuti e a rispettare i precetti del Codice consultabile sul sito aziendale www.eredibaruffaldi.com

1 Principi e valori generali di riferimento

La condotta dei Destinatari, a tutti i livelli aziendali, è improntata ai principi di legalità, correttezza e trasparenza, non discriminazione e riservatezza.

1.1 Legalità

Eredi Angelo Baruffaldi srl opera nell'assoluto rispetto della legge e del presente Codice etico.

Tutti i Destinatari sono pertanto tenuti, nello svolgimento delle proprie attività, al rispetto della legge o degli atti ad essa equiparati e ad aggiornarsi costantemente sulle evoluzioni legislative.

1.2 Correttezza e trasparenza

La correttezza, trasparenza e integrità morale sono doveri vincolanti per tutti i Destinatari nello svolgimento delle proprie attività.

I Destinatari sono tenuti a non instaurare alcun rapporto privilegiato con terzi, che sia frutto di sollecitazioni esterne finalizzate ad ottenere vantaggi impropri.

Sono tenuti a non accettare/effettuare donazioni, favori o utilità di alcun genere (salvo oggetti di modico valore).

La Società considera la trasparenza dei bilanci e della contabilità un principio fondamentale per l'esercizio della propria attività.

La società si impegna a garantire correttezza, trasparenza e tempestività nella gestione e comunicazione delle informazioni aziendali, evitando pertanto comportamenti ingannevoli da cui si possa trarre indebito vantaggio.

1.3 Non Discriminazione

Nei rapporti con Portatori di Interessi ed in particolare nella selezione, assunzione e gestione del personale (compreso l'accesso alla formazione e addestramento, l'avanzamento di carriera, il licenziamento o pensionamento), nell'organizzazione lavorativa, nella scelta, selezione e gestione dei fornitori, nonché nei rapporti con gli Enti e le Istituzioni, Eredi Angelo Baruffaldi evita e ripudia ogni discriminazione concernente l'età, il sesso, la razza, gli orientamenti sessuali, lo stato civile, lo stato di salute, le disabilità, le opinioni politiche e sindacali, la religione, la cultura e la nazionalità dei suoi interlocutori.

Favorisce l’integrazione, promuovendo il dialogo interculturale, la tutela dei diritti delle minoranze e dei soggetti deboli.

1.4 Riservatezza

La società si impegna ad assicurare la protezione e la riservatezza dei dati personali dei Destinatari e dei Portatori di Interessi, nel rispetto di ogni normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

I Destinatari sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate, apprese in ragione della propria attività lavorativa, per scopi estranei all'esercizio di tale attività, e comunque ad agire sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza assunti.

In particolare, i Destinatari sono tenuti alla massima riservatezza su documenti idonei a rivelare know-how, operazioni e informazioni societarie, finanziare, commerciali e di qualsiasi altra natura.

2 RAPPORTI CON I DIPENDENTI E CON I COLLABORATORI

La società presta particolare attenzione nella selezione e nella gestione del personale e dei suoi collaboratori. Offre pari opportunità di lavoro e avanzamento professionale senza discriminazioni di ogni genere.

2.1 Selezione del personale

La valutazione e la selezione del personale sono effettuati secondo correttezza e trasparenza, rispettando le pari opportunità al fine di coniugare le esigenze della società con i profili professionali, le ambizioni e le aspettative dei candidati.

Eredi Angelo Baruffaldi srl si impegna ad adottare provvedimenti utili ad evitare ogni forma di favoritismo nel processo di selezione del personale, utilizzando criteri oggettivi e meritocratici, nel rispetto della dignità dei candidati nonché nell'interesse al buon andamento dell'azienda.

Il personale assunto, anche mediante l'attuazione del presente Codice, riceve un'informazione chiara e corretta circa ruoli, responsabilità, diritti e doveri delle parti.

Non sono tollerate assunzioni irregolari, non conformi al contratto collettivo nazionale.

Non vi è in alcun modo lavoro forzato e il lavoro è scelto in modo libero: l'Azienda si impegna a non assumere personale che lavori contro la propria volontà o che non sia libero di recedere dal rapporto di lavoro a seguito di adeguato preavviso; in nessun caso viene richiesto al lavoratore di impegnare proprie somme di denaro o di lasciare i propri documenti di idoneità presso l'azienda.

L'Azienda si impegna altresì a non impiegare lavoro infantile (bambini di età inferiore ai 16 anni), mentre i giovani di età inferiore a 18 anni non saranno impiegati per il lavoro notturno o in situazioni insalubri o pericolose, in accordo con la normativa vigente. In base a ciò, nel rispetto di questi principi la Eredi Angelo Baruffaldi s'impegna altresì a lavorare solo con fornitori che agiscano in conformità a dette regole di comportamento e qualora verificasse la sussistenza di violazioni delle medesime regole provvederà tempestivamente a risolvere ogni rapporto contrattuale con i Fornitori inadempienti.

L'Organizzazione afferma il proprio impegno a garantire che l'accesso al lavoro e ai processi di selezione avvenga in modo libero, equo e privo di qualsiasi forma di pagamento da parte di candidati e lavoratori, in conformità alla normativa italiana e alle migliori pratiche internazionali in materia di lavoro dignitoso. L'Organizzazione effettua controlli sui processi di selezione, anche svolti tramite intermediari, imponendo contrattualmente il divieto di qualsiasi recruitment fee a carico dei lavoratori e riservandosi di interrompere

i rapporti con chi violi tale divieto. In caso emerga che un lavoratore abbia sostenuto costi per accedere al lavoro, l'Organizzazione si impegna a rimborsare integralmente quanto versato e a garantire canali riservati di segnalazione, tutelando il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione.

2.2 Tutela del personale

La società vigila affinché il lavoratore e i suoi collaboratori siano tutelati sia dal punto di vista della sicurezza che della salute. Pone in essere ogni azione necessaria atta a prevenire qualsiasi forma di molestia o di comportamenti illeciti, offensivi che possano causare discriminazione.

La Società proibisce e si impegna fermamente a contrastare episodi di *mobbing*, *stalking*, minacce di abuso e violenza fisica e/o psicologica, abuso verbale ed ogni comportamento discriminatorio o lesivo della dignità della persona dentro e fuori i locali aziendali.

2.3 Gestione del personale

La società tutela e valorizza le proprie risorse umane, impegnandosi a mantenere costanti le condizioni necessarie per la crescita professionale, le conoscenze e le abilità di ogni persona, effettuando l'opportuna formazione per l'aggiornamento professionale e qualsiasi iniziativa volta a perseguire tale scopo.

Eredi Angelo Baruffaldi srl stabilisce e mantiene un ambiente interno che favorisce il coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione.

I rapporti tra dipendenti devono svolgersi con lealtà, correttezza e rispetto reciproco, in osservanza dei valori della civile convivenza e della liberà delle persone.

2.4 Salute e Sicurezza

La società si impegna ad offrire al proprio personale un ambiente di lavoro sano, sicuro, igienico e rispettoso della dignità dei lavoratori.

La sicurezza sui luoghi di lavoro è assicurata sia mettendo in atto rigorosamente le disposizioni previste dalla legge in vigore, sia promuovendo attivamente la cultura della sicurezza attraverso specifici programmi formativi. La formazione del personale rappresenta un elemento centrale del sistema di gestione adottato.

Vengono prese misure adeguate per prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali, derivanti o

connessi o che possono accadere nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa, riducendo, per quanto ragionevolmente prevedibile, le cause dei rischi delle proprie attività e ambienti di lavoro.

L'organizzazione s'impegna costantemente a:

a) Individuare e rispettare tutti i requisiti legali di H&S;
b) Identificare e valutare i rischi di H&S delle proprie attività e luoghi di lavoro;
c) Definire compiti, ruoli e responsabilità in ambito H&S, incaricando formalmente il proprio referente interno per gli aspetti H&S;
c) Fornire le dotazioni e infrastrutture di sicurezza, compresi i necessari dispositivi di protezione individuale (DPI), per la prevenzione di infortuni, malattie e incidenti sul lavoro;
d) Fornire periodica formazione specifica, addestramento e informazioni su H&S; tale formazione e addestramento sono altresì previsti in caso di nuovi assunti e ogniqualvolta sia disposto per un lavoratore un cambio di mansione o reparto;
e) Disporre di un Piano di Emergenza.

La società tutela la salute dei propri lavoratori, garantendo altresì il rispetto delle norme igieniche e di prevenzione sanitaria, garantendo, ad esempio, l'accesso a servizio sanitari puliti e acqua potabile e sistemi e misure idonee per conservare i cibi.

Nei locali di lavoro della Eredi Angelo Baruffaldi vige il divieto di fumo.

2.5 Tutela della privacy

Si impegna inoltre ad adottare idonee misure di sicurezza per la protezione, la custodia o la perdita di informazioni relative ai dati personali di dipendenti e di terzi.

Con riferimento al trattamento dei dati personali, l'Azienda informa ciascun Dipendente sulla natura dei dati oggetto di trattamento, sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazione e adotta le opportune misure per garantirne la riservatezza.

2.6 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La società riconosce e tutela il diritto di ogni lavoratore, senza distinzione, di aderire ad un sindacato o di costituirne uno di propria scelta, nonché alla rappresentanza collettiva e alla contrattazione collettiva.

La società adotta un atteggiamento aperto e collaborativo nei confronti delle organizzazioni sindacali e della loro attività, garantendo che nessun lavoratore possa subire in alcun modo discriminazioni per effetto della sua adesione ad una organizzazione sindacale.

2.7 Salari e condizioni di lavoro

La Società adotta una politica retributiva improntata al principio del living wage, impegnandosi a corrispondere ai propri lavoratori una retribuzione che, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, sia proporzionata alla quantità e qualità della prestazione e idonea ad assicurare uno standard di vita dignitoso a loro e alle loro famiglie. A tal fine, la Società garantisce in ogni caso il riconoscimento di un trattamento economico non inferiore ai minimi retributivi e agli altri istituti economici fissi previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato valutando, ove possibile, misure migliorative rispetto a tali soglie minime.

Inoltre, l'organizzazione predispone i necessari meccanismi per riferire in modo chiaro e trasparente al personale la composizione della retribuzione, sia prima dell'assunzione sia nel corso del rapporto, nonché in caso di eventuali variazioni.

Non è di norma consentito alla società applicare trattenute sulle retribuzioni dei dipendenti, fatte salve le specifiche ipotesi previste dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

L'organizzazione instaura rapporti di lavoro nel rispetto delle leggi nazionali e della contrattazione collettiva applicata. L'Azienda assicura condizioni di lavoro dignitose per quanto riguarda le ore di lavoro ordinarie, straordinarie, i riposi giornalieri e settimanali nonché le ferie, garantendo il pieno rispetto della normativa nazionale vigente e, ove applicabili, degli accordi collettivi di settore. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario da calcolare secondo le indicazioni di legge o del contratto collettivo di lavoro applicato. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario sarà contenuto per entità, frequenza, ore lavorate dai singoli lavoratori e dalla forza lavoro nel suo complesso e non sarà mai utilizzato per sostituire lavoro regolare. Eventuali ore di lavoro straordinario verranno remunerate ai sensi della normativa vigente, del contratto collettivo nazionale di lavoro e di eventuali pattuizioni individuali.

Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica.

L'azienda assicura il pieno rispetto delle normative vigenti in materia di protezione sociale (malattia e infortuni, pensione, assicurazione contro la disoccupazione, ecc.), Tali obblighi nei confronti dei dipendenti non saranno in alcun modo elusi tramite l'uso di appalti di lavoro non genuini, subappalti o accordi di lavoro a domicilio o tramite programmi di apprendistato che non abbiano l'obiettivo di impartire

alcuna formazione o di fornire impiego regolare, né tali obblighi saranno evitati tramite l'uso eccessivo di contratti di lavoro a termine.

3 Doveri dei Dipendenti e dei Collaboratori

3.1 Diligenza e buona fede

Ogni Dipendente e/o Collaboratore deve agire lealmente e secondo buona fede, rispettando gli obblighi contrattualmente sottoscritti ed assicurando le prestazioni richieste.

Deve, altresì, conoscere ed osservare il contenuto del presente Codice, improntando la propria condotta al rispetto ed alla reciproca collaborazione.

L'ipotesi di gravi violazioni del presente codice sarà causa di risoluzione dei contratti posti in essere.

Nello svolgimento del proprio lavoro ciascun destinatario deve mantenere una integrità morale che si basa sui valori di onestà, buona fede e rispetto del luogo e delle persone.

3.2 Conflitto d'interessi

Ciascun Dipendente e/o Collaboratore deve svolgere la propria attività lavorativa nell'esclusivo interesse dell'Azienda, evitando qualunque situazione di conflitto tra attività economiche personali, e mansioni/incarichi aziendali ricoperti che possano recare pregiudizio alle attività della Eredi Angelo Baruffaldi o determinare situazioni di illecito vantaggio a proprio favore.

Prima di accettare un incarico remunerato di consulenza, di direzione, amministrazione o altro incarico in favore di altro soggetto, oppure nel caso in cui si verifichi una situazione di conflitto di cui sopra, ciascun Dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Azienda.

3.3 Riservatezza

I Dipendenti e i Collaboratori sono tenuti ad osservare la massima riservatezza su informazioni, documenti, studi, iniziative, progetti, contratti, piani, etc., conosciuti per le prestazioni svolte, con particolare riferimento a quelli che possono compromettere l'immagine o gli interessi dei Clienti e dell'Azienda.

La società pone in atto le misure per tutelare le informazioni gestite ed evitare che esse siano accessibili a personale non autorizzato.

Tutte le informazioni, in particolare quelle apprese nell'ambito delle attività svolte per i Clienti, debbono considerarsi riservate e non possono essere divulgate a terzi, ne utilizzate per ottenere vantaggi personali, diretti e indiretti.

3.4 Tutela del patrimonio Aziendale

Ogni Dipendente e Collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali da utilizzi impropri o non corretti.

I documenti, gli strumenti di lavoro e ogni bene materiale ed immateriale di proprietà della società sono utilizzati esclusivamente per fini aziendali e non per usi personali ed illegittimi e devono essere utilizzati e custoditi con la medesima diligenza di un bene proprio.

Ogni Dipendente o Collaboratore è inoltre tenuto a:

- non fare copie non autorizzate di programmi su licenza per uso Aziendale o per terzi;
- curare che vengano rispettate le norme di sicurezza aziendali, anche per le attività svolte da Collaboratori o da imprese terze che operano su incarico di Angelo Baruffaldi;
- utilizzare gli strumenti Aziendali di posta elettronica ed internet per finalità consentite e, comunque, evitando di inviare messaggi di posta elettronica ingiuriosi, minatori e lesivi dell'immagine Aziendale o altrui.

4 Principi di condotta nei rapporti con la pubblica amministrazione, le autorità di vigilanza e giudiziarie

4.1 Relazioni con la Pubblica Amministrazione

I rapporti con le Autorità e con la Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla massima chiarezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto della legge e secondo i più alti *standard* morali e professionali.

I Destinatari, salva espressa autorizzazione, non possono relazionarsi in nome e per conto società con le Autorità e con la Pubblica Amministrazione.

Nei rapporti con i Pubblici Ufficiali, con gli Incaricati di Pubblico Servizio, e la Pubblica Amministrazione in generale, i Destinatari autorizzati si atterrano a massimi livelli di correttezza e integrità, astenendosi da qualsiasi forma di pressione, esplicita o velata, finalizzata a ottenere qualsiasi vantaggio indebito per sé o per la società

A tal proposito i Destinatari autorizzati saranno tenuti a osservare strettamente quanto disposto dal presente Codice, nonché, più in generale, a quanto previsto dalle direttive impartite dall'amministratore o dai suoi collaboratori.

4.2 Finanziamenti ed erogazioni pubbliche

La Eredi Angelo Baruffaldi non può trarre vantaggi derivanti da rapporti con la Pubblica Amministrazione, se non tramite la lecita costituzione di rapporti contrattuali, tramite provvedimenti ottenuti lecitamente, ovvero tramite erogazioni di provvidenze di qualsiasi natura conseguite debitamente e destinate alle finalità per cui sono concesse.

È severamente vietato ai Destinatari del presente Codice conseguire ingiustamente profitti a danno della Pubblica Amministrazione.

Pertanto, i Destinatari del presente Codice non devono, in nessun caso:

- far ottenere, indebitamente, alla Eredi Angelo Baruffaldi contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo in qualunque modo denominate, concessi o erogati da parte della Pubblica Amministrazione, tramite l'utilizzo o la presentazione di documenti falsi o mendaci, o mediante l'omissione di informazioni dovute;
- utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati alla Eredi Angelo Baruffaldi, per scopi diversi da quelli per cui sono concessi;
- procurare indebitamente qualsiasi altro tipo di profitto (licenze, autorizzazioni, sgravi di oneri anche previdenziali, agevolazioni fiscali o mancato pagamento di contributi previdenziali, ecc.) né per sé, né per la Eredi Angelo Baruffaldi, né per soggetti terzi, a danno della Pubblica Amministrazione, con artifici o raggiri.

4.3 Rapporti con le Autorità di Controllo

I destinatari del presente Codice sono tenuti ad osservare scrupolosamente la normativa vigente nei settori connessi alle rispettive aree di attività e le disposizioni emanate dalle competenti Istituzioni e/o dalle Autorità di Controllo.

I destinatari del presente Codice ottemperano tempestivamente ad ogni richiesta proveniente dalle sopra citate Istituzioni o Autorità, fornendo piena collaborazione ed evitando comportamenti ostruzionistici.

4.4 Rapporti con l'Autorità Giudiziaria e le Autorità con poteri ispettivi e di ordine pubblico

Eredi Angelo Baruffaldi srl agisce nel rispetto della legge e favorisce, nei limiti delle proprie competenze, la corretta amministrazione della giustizia.

Nello svolgimento della propria attività, la società opera in modo lecito e corretto, collaborando con i rappresentanti dell'Autorità Giudiziaria, le Forze dell'Ordine e qualunque Pubblico Ufficiale che abbia poteri ispettivi.

I Destinatari del presente Codice devono prestare la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di qualunque autorità che venga a svolgere ispezioni e controlli per conto della Pubblica Amministrazione.

Nessuno deve tentare di persuadere altri a fornire informazioni false o ingannevoli alle autorità competenti. Nessuno può intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, denaro o altri vantaggi a chi effettua gli accertamenti e le ispezioni, ovvero alle Autorità Giudiziarie competenti. Coloro che, per fatti connessi al rapporto di lavoro, saranno oggetto, anche a titolo personale di indagini e ispezioni o riceveranno mandati di comparizione, e/o coloro ai quali verranno notificati altri provvedimenti giudiziari dovranno informarne l'Organismo di Vigilanza.

4.5 Abuso di potere

Qualunque dei Destinatari del presente Codice si trovi ad agire, ai sensi della disciplina vigente, in qualità di pubblico ufficiale (1) o come incaricato di un pubblico servizio (2) deve operare in modo conforme alla legge e all'etica professionale.

In particolare:

1. non deve abusare della sua qualità o dei propri poteri per costringere o indurre taluno a dare o promettere indebitamente, a sé stesso o ad un terzo anche per conto della società, denaro, regali o altre utilità da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da attività o decisioni inerenti all'ufficio svolto;
2. non deve ricevere o accettare una promessa di denaro, di regali o altre utilità per proprio conto.

Note Capitolo 4:

(1) Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi (art. 357 cod. pen.).

(2) Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale (art. 358 cod. pen.).

5 Principi di condotta nei rapporti con Clienti, Fornitori e consulenti

I Destinatari si rapportano con i terzi con cortesia, competenza e professionalità, nella convinzione che dalla loro condotta dipende la tutela dell'immagine e della reputazione dell'azienda e conseguentemente il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

In particolare, i Destinatari devono astenersi da qualsiasi forma di comportamento sleale o ingannevole che possa indurre i clienti o i fornitori a fare affidamento su fatti o circostanze infondati.

I Destinatari sono tenuti a impegnarsi con costanza per offrire servizi puntuali e di alta qualità ai clienti, cercando di limitare qualsiasi forma di disservizio o ritardo al fine di massimizzare la soddisfazione della clientela.

Le relazioni con i fornitori sono improntate a lealtà, correttezza e trasparenza.

La scelta dei fornitori viene effettuata in base a criteri oggettivi di economicità, opportunità ed efficienza.

È preclusa la scelta di fornitori su basi meramente soggettive e personali o, comunque, in virtù di interessi contrastanti con quelli di società.

I Destinatari devono porre in essere ogni controllo possibile affinché anche fornitori e clienti siano in grado di rispettare i principi etici fondamentali di cui al presente Codice.

6 Attenzione all'ambiente

L'organizzazione identifica e valuta gli aspetti ambientali delle sue attività per una loro appropriata gestione, adotta misure per evitare o ridurre al minimo gli effetti dei cambiamenti climatici, e per ottimizzare l'uso di materiali, combustibili, energia, acqua e altre risorse.

Promuove iniziative o azioni che producano un impatto positivo negli ecosistemi e la biodiversità. L'Azienda pone inoltre particolare diligenza per quanto attiene al rispetto delle leggi e dei regolamenti relativi al benessere, alla gestione e alla cura degli animali.

7 Modalità di attuazione e programma di vigilanza

7.1 Comunicazione e formazione

Il presente Codice è portato a conoscenza di tutti i soggetti interni ed esterni interessati mediante apposite attività di comunicazione quali pubblicazione del medesimo sul sito www.eredibaruffaldi.com.

7.2 Segnalazioni

Tutti i Destinatari sono invitati a riportare ai loro diretti superiori i fatti e le circostanze potenzialmente in contrasto con i principi e le prescrizioni del presente Codice.

La società adotterà ogni necessaria misura per porre fine alle violazioni, potendo ricorrere a qualsiasi provvedimento disciplinare nel rispetto della legge e dei diritti dei lavoratori.

7.3 Procedimento disciplinare

Le procedure di contestazione delle infrazioni al presente Codice e di irrogazione delle sanzioni conseguenti avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui alla vigente normativa e di quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro, garantendo il diritto alla difesa da parte del soggetto a cui è contestata l'infrazione.

7.4 Sanzioni

Le violazioni saranno quindi immediatamente perseguite in maniera incisiva e tempestiva, mediante l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati.

Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e dei protocolli interni devono essere tenuti in considerazione da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la società. A seconda della gravità della condotta posta in essere dal soggetto coinvolto in una delle attività illecite previste dal Codice, si provvederà senza indugio a prendere i provvedimenti opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

Fermo quanto sopra esposto, i comportamenti in violazione del Codice Etico costituiscono:

- grave inadempimento per i dipendenti (operai, impiegati, quadri e dirigenti), con le sanzioni, applicate a seconda della gravità, previste dal CCNL di categoria; nel caso di pendenza dell'azione penale ovvero di esecuzione di un provvedimento restrittivo della libertà personale assunto nei confronti del dipendente, prima di adottare il provvedimento disciplinare, potrà essere adottata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per la durata corrispondente all'esito dell'azione penale ovvero fino al termine della durata del provvedimento restrittivo della libertà personale;
- giusta causa per revoca del mandato agli amministratori;
- causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i collaboratori esterni e parasubordinati;
- causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i fornitori.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni terrà sempre conto dei principi generali di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

In tutte le suddette ipotesi, la Eredi Angelo Baruffaldi srl si riserva altresì il diritto di esercitare tutte le azioni che riterrà opportune per il risarcimento del danno subito in conseguenza del comportamento in violazione del Codice Etico.