

CODICE ETICO

E DI CONDOTTA DI GRUPPO

Baglivi Project S.r.l. e società controllate

Praximedica Healthcare S.r.l. • Cartsan S.r.l. • Promedico S.r.l.

Versione 1.0 – settembre 2026

Approvato dall'organo amministrativo di Baglivi Project S.r.l. in data 29 settembre 2026

Sommario

PREMESSA

FINALITÀ, AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

RIFERIMENTI NORMATIVI E INTERNAZIONALI

1 PRINCIPI GENERALI

- 1.1 Legalità
- 1.2 Correttezza e prevenzione della corruzione
- 1.3 Non discriminazione
- 1.4 Riservatezza e protezione dei dati
- 1.5 Diligenza e conflitto di interessi
- 1.6 Lealtà e concorrenza

2 DIRITTI UMANI E DIRITTI DEI LAVORATORI

- 2.1 Impegno del Gruppo
- 2.2 Divieto di lavoro minorile
- 2.3 Lavoro liberamente scelto e divieto di lavoro forzato
- 2.4 Libertà di movimento
- 2.5 Libertà di associazione e contrattazione collettiva
- 2.6 Orario di lavoro e retribuzione
- 2.7 Dignità della persona, molestie e violenza
- 2.8 Catena di fornitura

3 RAPPORTI CON I DIPENDENTI E CON I COLLABORATORI

- 3.1 Selezione del personale
- 3.2 Gestione e valorizzazione del personale

4 SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

5 GESTIONE DELL'IMPRESA

- 5.1 Osservanza delle procedure interne
- 5.2 Gestione contabile
- 5.3 Tutela del patrimonio e sicurezza informatica
- 5.4 Comunicazione

6 RAPPORTI CON L'ESTERNO

- 6.1 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni
- 6.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali
- 6.3 Rapporti con clienti e fornitori

7 RESPONSABILITÀ IN MATERIA DI ETICA E DIRITTI UMANI

8 SEGNALAZIONI E TUTELA DEL SEGNALENTE

- 8.1 Oggetto delle segnalazioni
- 8.2 Canali di segnalazione e anonimato
- 8.3 Gestione delle segnalazioni
- 8.4 Riservatezza e divieto di ritorsioni

9 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

10 LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

11 DIFFUSIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

12 APPROVAZIONE ED ENTRATA IN VIGORE

PREMESSA

Baglivi Project S.r.l. (di seguito, la “Capogruppo” o la “Società”) è la holding di un gruppo di imprese che opera nella medicina del lavoro, nella gestione di poliambulatori, nello sviluppo di software per la medicina del lavoro e nella distribuzione di dispositivi medici (di seguito, il “Gruppo”).

Il Gruppo è consapevole che l'autorevolezza di un'impresa si riconosce, oltre che dalla competenza dei suoi collaboratori e dall'alta qualità dei servizi resi, anche dall'attenzione posta alle persone, ai diritti fondamentali e alle esigenze dell'intera collettività. Ciò vale a maggior ragione per un Gruppo la cui missione è la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

I principi che da sempre ispirano l'attività delle società del Gruppo sono raccolti formalmente nel presente Codice Etico e di Condotta, nella convinzione che l'affidabilità si costruisca quotidianamente rispettando le norme, i diritti umani e valorizzando le persone.

L'obiettivo del Gruppo è perseguire l'eccellenza nei mercati in cui opera attraverso uno sviluppo sostenibile, salvaguardando l'ambiente, la salute e la sicurezza delle persone coinvolte, con un comportamento coerente con l'etica sociale, al fine di assicurare valore per i lavoratori, per i clienti e, in generale, per la comunità.

FINALITÀ, AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il presente Codice Etico e di Condotta (di seguito, il “**Codice**”) illustra i principi etici e le regole di comportamento che la Capogruppo adotta e che tutte le società da essa controllate sono tenute a osservare, sia all'interno (nei rapporti tra amministratori, dipendenti e collaboratori) sia all'esterno (nei rapporti con istituzioni, clienti, pazienti, fornitori, partner commerciali, organizzazioni politiche e sindacali e organi di informazione, di seguito i “**Portatori di Interessi**”).

Il Codice costituisce la **politica di Gruppo** in materia di etica, integrità e diritti umani e si applica a Baglivi Project S.r.l. e alle società controllate, tra cui Praximedica Healthcare S.r.l., Carisan S.r.l. e Promedico S.r.l., nonché a ogni altra società che dovesse entrare a far parte del Gruppo (di seguito, le “**Società del Gruppo**”). Le Società del Gruppo recepiscono il Codice mediante delibera del rispettivo organo amministrativo; eventuali codici etici già adottati dalle singole Società restano in vigore per quanto compatibili e sono integrati, in caso di lacuna o contrasto, dalle previsioni del presente Codice, che prevalgono.

Il Codice è vincolante per gli amministratori, i sindaci, i dirigenti e i dipendenti delle Società del Gruppo, nonché per tutti coloro che operano e collaborano, stabilmente o temporaneamente, in nome o per conto di esse, ivi inclusi i medici e i professionisti sanitari che operano in regime libero-professionale (di seguito, i “**Destinatari**”). Il Gruppo richiede inoltre a fornitori, appaltatori, subappaltatori e partner commerciali di dividerne i principi.

Preliminarmente, il Gruppo si riconosce nel principio sancito dall'art. 41 della Costituzione, in base al quale l'iniziativa economica privata “*non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana*”.

Al Codice è data ampia diffusione all'interno del Gruppo e all'esterno, anche mediante pubblicazione sui siti internet delle Società del Gruppo.

RIFERIMENTI NORMATIVI E INTERNAZIONALI

Il Codice è redatto in conformità alla legislazione italiana ed europea applicabile e si ispira ai seguenti riferimenti internazionali, che il Gruppo si impegna a rispettare:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea;
- Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGP) e Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali sulla condotta d'impresa responsabile;
- Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui principi e diritti fondamentali nel lavoro e relative Convenzioni fondamentali: n. 29 e Protocollo 2014 e n. 105 (lavoro forzato), n. 87 e n. 98 (libertà di associazione e contrattazione collettiva), n. 138 e n. 182 (lavoro minorile), n. 100 e n. 111 (parità retributiva e non discriminazione), n. 155 e n. 187 (salute e sicurezza sul lavoro), nonché Convenzione n. 190 (violenza e molestie);
- Costituzione della Repubblica Italiana, L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), L. 977/1967 (tutela del lavoro dei minori), D.Lgs. 81/2008 (salute e sicurezza sul lavoro), D.Lgs. 198/2006 (pari opportunità), D.Lgs. 24/2023 (protezione delle persone che segnalano violazioni), Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e D.Lgs. 231/2001.

1 PRINCIPI GENERALI

La condotta dei Destinatari, a tutti i livelli, è improntata ai principi di legalità, rispetto dei diritti umani, correttezza, non discriminazione, riservatezza, diligenza e lealtà.

1.1 Legalità

Le Società del Gruppo operano nell'assoluto rispetto della legge e del presente Codice. Tutti i Destinatari sono tenuti a osservare ogni normativa applicabile e ad aggiornarsi costantemente sulle evoluzioni legislative, anche avvalendosi delle opportunità formative offerte dal Gruppo. La trasparenza dei bilanci e della contabilità è un principio fondamentale per l'esercizio dell'attività e per la tutela della reputazione del Gruppo.

1.2 Correttezza e prevenzione della corruzione

La correttezza e l'integrità morale sono un dovere indefettibile per tutti i Destinatari. Il Gruppo ripudia ogni forma di corruzione, attiva o passiva, nei confronti di pubblici ufficiali e di soggetti privati.

I Destinatari non instaurano rapporti privilegiati con terzi finalizzati a ottenere vantaggi impropri; non accettano né offrono denaro, beni, favori o utilità di alcun genere, salvo omaggi di modico valore e di cortesia commerciale autorizzati, in connessione con l'attività svolta per il Gruppo. La convinzione di agire nell'interesse del Gruppo non esonera in alcun caso dall'osservanza del Codice.

1.3 Non discriminazione

Nei rapporti con i Portatori di Interessi, e in particolare nella selezione e gestione del personale, nell'organizzazione del lavoro, nella scelta dei fornitori e nei rapporti con enti e istituzioni, il Gruppo ripudia ogni discriminazione fondata su età, sesso, identità di genere, orientamento sessuale, origine etnica, nazionalità, stato di salute, disabilità, stato civile o di gravidanza, responsabilità familiari, opinioni politiche, appartenenza sindacale, religione o convinzioni personali. Il Gruppo favorisce l'integrazione, il dialogo interculturale e la tutela dei diritti delle minoranze e dei soggetti vulnerabili.

1.4 Riservatezza e protezione dei dati

Il Gruppo assicura la protezione e la riservatezza dei dati personali dei Destinatari e dei Portatori di Interessi nel rispetto del GDPR e della normativa nazionale. Particolare cura è riservata ai dati relativi alla salute dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria e dei pazienti, trattati nel rispetto del segreto professionale e delle norme deontologiche. I Destinatari non utilizzano informazioni riservate per scopi estranei alla propria attività e mantengono la massima riservatezza su know-how, informazioni commerciali e operazioni societarie.

1.5 Diligenza e conflitto di interessi

Il rapporto tra il Gruppo e i propri collaboratori è fondato sulla reciproca fiducia. I Destinatari si astengono da qualsiasi attività che possa configurare un conflitto con gli interessi del Gruppo e, ove sussista anche solo la possibilità di un conflitto, ne informano senza ritardo il proprio responsabile, affinché la Società possa valutare ed eventualmente autorizzare l'attività. In caso di violazione, la Società adotta ogni misura idonea a far cessare il conflitto.

1.6 Lealtà e concorrenza

Il Gruppo e i Destinatari si impegnano a una concorrenza leale, nel rispetto della normativa nazionale ed europea, nella consapevolezza che una concorrenza virtuosa incentiva innovazione e sviluppo e tutela gli interessi dei consumatori e della collettività.

2 DIRITTI UMANI E DIRITTI DEI LAVORATORI

2.1 Impegno del Gruppo

Il Gruppo rispetta e promuove i diritti umani internazionalmente riconosciuti in tutte le proprie attività e lungo la propria catena di fornitura, in coerenza con i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani. Il Gruppo si impegna a identificare, prevenire e mitigare i potenziali impatti negativi delle proprie attività sui diritti umani e a porre rimedio a quelli eventualmente causati o ai quali abbia contribuito.

2.2 Divieto di lavoro minorile

Il Gruppo non impiega, né tollera che i propri fornitori impieghino, lavoro minorile. In particolare:

- non sono assunte persone di età inferiore all'età minima di ammissione al lavoro prevista dalla legge italiana (16 anni e assolvimento dell'obbligo di istruzione) e, in ogni caso, all'età minima prevista dalla Convenzione ILO n. 138;
- i lavoratori di età inferiore a 18 anni, ove impiegati nel rispetto della legge (ad esempio nell'ambito di tirocini o percorsi di formazione scuola-lavoro), non sono adibiti a lavoro notturno né ad attività pericolose, insalubri o comunque idonee a pregiudicarne la salute, la sicurezza, lo sviluppo o la frequenza scolastica, ai sensi della L. 977/1967 e della Convenzione ILO n. 182;
- in fase di assunzione l'età del candidato è verificata tramite documento d'identità valido;
- qualora fosse accertato un caso di lavoro minorile, anche presso un fornitore, il Gruppo adotta misure di rimedio che pongano al centro l'interesse superiore del minore, inclusa la sua tutela economica e la prosecuzione del percorso scolastico.

2.3 Lavoro liberamente scelto e divieto di lavoro forzato

Ogni rapporto di lavoro e di collaborazione con il Gruppo è instaurato e mantenuto su base volontaria. Il Gruppo ripudia e non tollera alcuna forma di lavoro forzato o obbligatorio, lavoro in servitù per debiti, lavoro carcerario non volontario, traffico di esseri umani e schiavitù moderna. In particolare:

- i lavoratori ricevono, prima dell’inizio del rapporto, informazioni chiare e scritte, in una lingua a loro comprensibile, su mansioni, orario, retribuzione e condizioni di lavoro;
- i lavoratori sono liberi di recedere dal rapporto di lavoro nel rispetto dei soli termini di preavviso previsti dalla legge e dal contratto collettivo applicato, senza penali o ritorsioni;
- non sono richiesti ai lavoratori commissioni o costi di assunzione, depositi cauzionali, né sono trattenute porzioni di retribuzione a titolo di garanzia;
- il lavoro straordinario è prestato nei limiti di legge e di contratto e non può essere imposto con minacce o sanzioni non previste dalla legge;
- è vietato ogni comportamento che sfrutti lo stato di bisogno o di vulnerabilità dei lavoratori, incluse le condotte di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all’art. 603-bis c.p.

2.4 Libertà di movimento

Il Gruppo garantisce la libertà di movimento dei propri lavoratori e collaboratori. In particolare:

- non sono mai trattenuti, anche temporaneamente, documenti d’identità, passaporti, permessi di soggiorno o altri documenti personali dei lavoratori, salvo l’acquisizione in copia per gli adempimenti di legge;
- i lavoratori sono liberi di lasciare i luoghi di lavoro al termine dell’orario e durante le pause, nonché di accedere in ogni momento ai servizi igienici, all’acqua potabile e all’assistenza sanitaria;
- non sono imposte limitazioni irragionevoli alla libertà di movimento all’interno o all’esterno dei luoghi di lavoro, fatte salve le sole misure necessarie per la tutela della salute e della sicurezza, della riservatezza dei dati sanitari e del patrimonio aziendale, applicate in modo proporzionato e non discriminatorio;
- i lavoratori non sono soggetti ad alcuna forma di coercizione fisica o psicologica, né a misure di sorveglianza non consentite dall’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

2.5 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Il Gruppo riconosce e rispetta il diritto dei lavoratori di costituire organizzazioni sindacali, di aderirvi o di non aderirvi, di svolgere attività sindacale e di negoziare collettivamente le proprie condizioni di lavoro, in conformità all’art. 39 della Costituzione, alla L. 300/1970 e alle Convenzioni ILO n. 87 e n. 98. In particolare:

- nessun lavoratore può subire discriminazioni, intimidazioni, ritorsioni o molestie a causa della propria adesione o non adesione a un sindacato, della partecipazione ad attività sindacali o dell’esercizio del diritto di sciopero;
- il Gruppo applica i contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento e intrattiene con le rappresentanze dei lavoratori rapporti fondati su correttezza, trasparenza e dialogo costruttivo;
- i rappresentanti dei lavoratori, ivi inclusi i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, possono svolgere le proprie funzioni senza ostacoli e hanno accesso ai lavoratori secondo quanto previsto dalla legge e dai contratti.

2.6 Orario di lavoro e retribuzione

Il Gruppo rispetta la normativa e i contratti collettivi in materia di orario di lavoro, riposi giornalieri e settimanali, ferie e lavoro straordinario. La retribuzione è equa, non inferiore ai minimi previsti dai contratti collettivi applicati, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato, corrisposta con regolarità e documentata mediante prospetti paga chiari. Il Gruppo garantisce la parità retributiva tra uomini e donne a parità di lavoro. Non sono ammesse trattenute sulla retribuzione a titolo disciplinare al di fuori di quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi.

2.7 Dignità della persona, molestie e violenza

Il Gruppo tutela l'integrità fisica e morale delle persone e garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale. Sono vietati e contrastati con fermezza ogni forma di violenza, molestia (anche sessuale), mobbing, stalking, bullismo, intimidazione e punizione corporale, nonché ogni comportamento lesivo della dignità della persona, all'interno e all'esterno dei locali aziendali, in coerenza con la Convenzione ILO n. 190.

2.8 Catena di fornitura

Il Gruppo richiede a fornitori, appaltatori, subappaltatori e partner commerciali il rispetto dei principi di cui al presente Capitolo. I contratti di fornitura e di collaborazione prevedono clausole di adesione al Codice e il diritto delle Società del Gruppo di risolvere il rapporto in caso di violazioni gravi dei diritti umani. Il Gruppo seleziona i fornitori anche sulla base del rispetto dei diritti dei lavoratori, della salute e sicurezza e dell'ambiente e si riserva di svolgere verifiche, anche documentali, sul rispetto di tali principi.

3 RAPPORTI CON I DIPENDENTI E CON I COLLABORATORI

3.1 Selezione del personale

La valutazione e la selezione del personale sono effettuate secondo correttezza, trasparenza e pari opportunità, utilizzando criteri oggettivi e meritocratici, evitando ogni forma di favoritismo e nel rispetto della dignità dei candidati. Il personale assunto riceve un'informazione chiara e corretta su ruoli, responsabilità, diritti e doveri.

3.2 Gestione e valorizzazione del personale

Il Gruppo tutela e valorizza le proprie risorse umane, favorendone la crescita professionale attraverso la formazione e l'aggiornamento. Promuove la partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale mediante strumenti idonei a raccogliarne opinioni e suggerimenti. Nessun lavoratore può essere obbligato a eseguire mansioni, prestazioni o favori non dovuti in base al proprio contratto e al proprio ruolo. I rapporti tra colleghi si svolgono con lealtà, correttezza e rispetto reciproco.

4 SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Il Gruppo offre al proprio personale un ambiente di lavoro sano, sicuro e rispettoso della dignità dei lavoratori. La sicurezza è assicurata applicando rigorosamente il D.Lgs. 81/2008 e promuovendo la cultura della prevenzione attraverso specifici programmi di informazione, formazione e addestramento. Il Gruppo tutela la salute dei propri lavoratori, garantendo il rispetto delle norme igieniche e di prevenzione sanitaria, e assicura che chiunque possa segnalare situazioni di pericolo e allontanarsi da un pericolo grave e immediato senza subire pregiudizio.

Il Gruppo svolge le proprie attività nel rispetto della normativa ambientale, promuovendo l'uso responsabile delle risorse, la corretta gestione dei rifiuti, inclusi quelli sanitari, e la riduzione degli impatti ambientali.

5 GESTIONE DELL'IMPRESA

5.1 Osservanza delle procedure interne

L'efficienza gestionale e la cultura del controllo sono elementi indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi. I Destinatari osservano rigorosamente le procedure e le istruzioni interne, agiscono nei limiti dei rispettivi poteri e conservano idonea documentazione delle attività svolte per conto del Gruppo.

5.2 Gestione contabile

Nella gestione contabile i Destinatari agiscono secondo i principi di veridicità, accuratezza e trasparenza. Ogni registrazione è supportata da documentazione completa, chiara e verificabile, evitando qualsiasi omissione, falsificazione o irregolarità. Le valutazioni e le stime si ispirano a criteri di ragionevolezza e prudenza.

5.3 Tutela del patrimonio e sicurezza informatica

I Destinatari utilizzano le risorse aziendali con razionalità e responsabilità e applicano le misure di sicurezza volte a proteggere sistemi, dispositivi e dati da accessi non autorizzati, che potrebbero ledere i diritti alla protezione dei dati personali di lavoratori, clienti e pazienti.

5.4 Comunicazione

Il Gruppo mette a disposizione dei Portatori di Interessi idonei strumenti per inoltrare richieste, chiarimenti o reclami. Le informazioni diffuse all'esterno sono complete, accurate e veritiere. La comunicazione pubblicitaria rispetta i valori etici, tutela i minori e ripudia messaggi volgari, offensivi o ingannevoli.

6 RAPPORTI CON L'ESTERNO

6.1 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni

I rapporti con le Autorità e con la Pubblica Amministrazione sono improntati alla massima chiarezza, trasparenza e collaborazione. Solo i Destinatari espressamente autorizzati possono relazionarsi con esse in nome e per conto delle Società del Gruppo, astenendosi da qualsiasi pressione, esplicita o velata, finalizzata a ottenere vantaggi indebiti.

6.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

Il Gruppo non favorisce né discrimina alcuna organizzazione politica o sindacale e si astiene dal fornire contributi indebiti, in qualsiasi forma, a partiti, sindacati o altre formazioni sociali, salvo quanto consentito dalla legge. Resta fermo quanto previsto al paragrafo 2.5 in materia di libertà di associazione dei lavoratori.

6.3 Rapporti con clienti e fornitori

I Destinatari si rapportano con clienti, pazienti e fornitori con cortesia, competenza e professionalità, astenendosi da comportamenti sleali o ingannevoli e impegnandosi a offrire servizi puntuali e di alta qualità. La scelta dei fornitori avviene in base a criteri oggettivi di qualità, economicità, affidabilità e rispetto dei principi del presente Codice; è preclusa la scelta su basi meramente soggettive o in conflitto con gli interessi del Gruppo.

7 RESPONSABILITÀ IN MATERIA DI ETICA E DIRITTI UMANI

La responsabilità ultima dell'attuazione del Codice spetta all'organo amministrativo della Capogruppo, che lo approva e ne delibera gli aggiornamenti.

L'organo amministrativo della Capogruppo nomina un **Responsabile Etica, Compliance e Diritti Umani di Gruppo** (di seguito, il "**Responsabile Etica**"), dotato di autonomia, indipendenza e risorse adeguate, il quale opera in

coordinamento con la funzione Risorse Umane e con la funzione Salute, Sicurezza e Ambiente (RSPP) delle Società del Gruppo. Il Responsabile Etica:

- cura la predisposizione, l’aggiornamento periodico e la diffusione del Codice e delle politiche e dichiarazioni di Gruppo in materia di etica e diritti umani;
- individua e valuta periodicamente i rischi di impatto sui diritti umani connessi alle attività del Gruppo e della catena di fornitura, proponendo le relative misure di prevenzione e mitigazione;
- promuove la formazione dei Destinatari sui contenuti del Codice;
- riceve e gestisce le segnalazioni di cui al Capitolo 8, garantendone la riservatezza;
- riferisce almeno annualmente all’organo amministrativo della Capogruppo sull’attuazione del Codice, sulle segnalazioni ricevute e sulle azioni correttive intraprese.

Ove una Società del Gruppo abbia adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il Responsabile Etica opera in raccordo con il relativo Organismo di Vigilanza.

8 SEGNALEZIONI E TUTELA DEL SEGNALEANTE

8.1 Oggetto delle segnalazioni

I Destinatari e i Portatori di Interessi, ivi inclusi i lavoratori di fornitori e appaltatori, possono segnalare comportamenti, fatti o circostanze, anche solo sospetti, in violazione della legge, del presente Codice o delle procedure interne, con particolare riferimento alle violazioni dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori.

8.2 Canali di segnalazione e anonimato

Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima. Le segnalazioni anonime sono prese in considerazione e gestite al pari di quelle nominative, purché sufficientemente circostanziate da consentire le necessarie verifiche. Le segnalazioni possono essere trasmesse attraverso i seguenti canali, tutti gestiti dal Responsabile Etica:

- posta elettronica all’indirizzo info@bagliviproject.com, indicando nell’oggetto “Riservata – Responsabile Etica”; il segnalante che intenda restare anonimo può utilizzare un indirizzo non riconducibile alla propria persona;
- posta ordinaria, in busta chiusa recante la dicitura “Riservata – Responsabile Etica”, indirizzata a Baglivi Project S.r.l., Via Pietro Paleocapa 6, 20121 Milano; il segnalante che intenda restare anonimo può omettere ogni dato identificativo;
- incontro diretto con il Responsabile Etica, su richiesta del segnalante.

Resta ferma, nei casi previsti dal D.Lgs. 24/2023, la facoltà di ricorrere al canale di segnalazione esterna gestito dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

8.3 Gestione delle segnalazioni

Il Responsabile Etica rilascia al segnalante, ove raggiungibile, avviso di ricevimento entro sette giorni, svolge con imparzialità le verifiche necessarie e fornisce riscontro entro tre mesi. All’esito, propone all’organo amministrativo competente le misure correttive e disciplinari del caso e, ove la violazione abbia causato un impatto negativo sulle persone, le opportune misure di rimedio.

8.4 Riservatezza e divieto di ritorsioni

L'identità del segnalante, delle persone coinvolte e il contenuto della segnalazione sono trattati con la massima riservatezza e nel rispetto del GDPR. Il Gruppo vieta qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti di chi effettua in buona fede una segnalazione o collabora alle verifiche. Gli atti ritorsivi sono nulli e costituiscono grave violazione del Codice. È altresì sanzionato chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

9 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il rispetto del Codice è affidato alla prudente e attenta sorveglianza di ciascun Destinatario, nell'ambito dei rispettivi ruoli e funzioni. I responsabili di funzione vigilano sull'osservanza del Codice da parte dei propri collaboratori. Il management delle Società del Gruppo, con il supporto del Responsabile Etica, adotta ogni misura necessaria per porre fine alle violazioni, nel rispetto della legge e dei diritti dei lavoratori, ivi inclusi i diritti sindacali.

10 LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione dei principi del Codice e delle procedure interne compromette il rapporto fiduciario tra il Gruppo e i propri amministratori, dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e partner. Tali violazioni sono perseguite con tempestività, mediante provvedimenti adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale. In particolare, i comportamenti in violazione del Codice costituiscono:

- per i dipendenti, illecito disciplinare sanzionabile, secondo gravità, con i provvedimenti previsti dal CCNL applicato e nel rispetto della procedura di cui all'art. 7 della L. 300/1970 (rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa);
- per gli amministratori, giusta causa di revoca del mandato;
- per i collaboratori esterni, i professionisti e i lavoratori parasubordinati, causa di risoluzione del rapporto nei casi più gravi;
- per fornitori, appaltatori, subappaltatori e partner, causa di risoluzione del contratto nei casi più gravi, con particolare riferimento alle violazioni dei diritti umani di cui al Capitolo 2.

L'applicazione delle sanzioni tiene sempre conto dei principi di proporzionalità e adeguatezza. Il Gruppo si riserva in ogni caso il diritto al risarcimento del danno subito.

11 DIFFUSIONE, FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Il Codice è portato a conoscenza di tutti i Destinatari al momento dell'instaurazione del rapporto, è affisso o reso disponibile nei luoghi di lavoro e sulle intranet aziendali ed è pubblicato sui siti internet delle Società del Gruppo. Il Gruppo promuove iniziative di formazione periodica sui contenuti del Codice, con particolare attenzione ai diritti umani e al sistema di segnalazione.

Il Codice è riesaminato almeno ogni tre anni, e comunque in caso di modifiche normative o organizzative rilevanti, su proposta del Responsabile Etica.

12 APPROVAZIONE ED ENTRATA IN VIGORE

Il presente Codice è stato approvato dall'organo amministrativo di Baglivi Project S.r.l. in data 29 settembre 2026 ed entra in vigore dalla data di approvazione. Le Società del Gruppo lo recepiscono con delibera dei rispettivi organi amministrativi.

