

CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO

rev 01 del 15 Luglio 2026

Il presente codice di comportamento si applica alla società **Ballotta & Sghirlanzoni STP S.r.l.**, a tutela del personale, che è la risorsa e il bene più importante dell'azienda.

I principi che seguono rappresentano la declinazione dei valori dell'azienda, e come tali devono essere rispettati da tutti i dipendenti e da tutti i soggetti che lavorano per **Ballotta & Sghirlanzoni STP S.r.l.** e con **Ballotta & Sghirlanzoni STP S.r.l.**

Lavoro minorile	Ballotta & Sghirlanzoni STP S.r.l. ripudia il lavoro infantile. Non verrà mai impiegata una persona la cui età è inferiore al limite di legge, a meno che questo non rientri in un progetto formativo autorizzato dalle competenti autorità, favorevole alla persona che lo svolge, e nel rispetto delle norme a tutela del lavoro giovanile.
Lavoro forzato	Ballotta & Sghirlanzoni STP S.r.l. non farà mai ricorso al lavoro forzato, in qualunque sua forma.
Sicurezza sul lavoro	Ballotta & Sghirlanzoni STP S.r.l. si impegna a garantire a tutti i dipendenti un ambiente lavorativo sano e sicuro, dotato degli idonei dispositivi di prevenzione e protezione e di servizi adeguati.
Diritto al lavoro e libertà di associazione	Ballotta & Sghirlanzoni STP S.r.l. rispetta il diritto dei lavoratori di formare e di aderire a sindacati a propria scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva. L'azienda non attua alcuna forma di discriminazione nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori che siano o meno aderenti ad un sindacato, dà loro la possibilità di contattare gli affiliati sul posto di lavoro e mette loro a disposizione spazi idonei di incontro secondo le disposizioni di legge.
Discriminazione	Ballotta & Sghirlanzoni STP S.r.l. non tollera molestie o discriminazioni basate su sesso, disabilità, religione, attività politica e sindacale, orientamento sessuale, salario, accesso alla formazione, carriera, stato civile, censo, etnia, età e ogni altra condizione personale ed è attivamente impegnata in progetti che favoriscono inclusione e benessere sociale quali la certificazione UNI PdR 125:2022.
Provvedimenti disciplinari	Ballotta & Sghirlanzoni STP S.r.l. non applica alcun provvedimento disciplinare che non sia previsto dalla normativa vigente o dalla contrattazione collettiva. I provvedimenti disciplinari sono improntati al principio di progressività; in ogni caso non è tollerato alcun comportamento che non sia improntato al rispetto della dignità della persona.
Retribuzione e orario di lavoro	Ballotta & Sghirlanzoni STP S.r.l. applica la normativa vigente in materia di orario di lavoro e retribuzione.
Concorrenza	Ballotta & Sghirlanzoni STP S.r.l. rispetta i principi della concorrenza leale, e rifiuta pratiche commerciali scorrette.
Donna	Ballotta & Sghirlanzoni STP S.r.l. rispetta le norme poste a tutela della donna, della parità di trattamento e di opportunità; a tutela e a sostegno della maternità e della paternità (in particolare, T.U. D. lgs.151/01), rifiutando ogni forma di discriminazione.
Abusi	Nessun/a lavoratore/trice viene sottoposto ad abusi di qualunque genere (fisici, sessuali, psicologici, morali, verbali, digitali) né ad alcuna forma di discriminazione.
Molestie	Ballotta & Sghirlanzoni STP S.r.l. rispetta i principi di integrità e tolleranza "zero" sulle molestie. Ballotta & Sghirlanzoni STP S.r.l. ha infatti messo in essere attività di prevenzione e monitoraggio per evitare ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui

CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO

rev 01 del 15 Luglio 2026

	luoghi di lavoro; in particolare Ballotta & Sghirlanzoni STP S.r.l., grazie al percorso di Certificazione in essere sulla base della prassi UNI PdR 125:2022 – PARITA’ DI GENERE, garantisce: a. L’individuazione e il monitoraggio continuo del rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro; b. La predisposizione di un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro (aggiornando il proprio DVR e gestendo il rischio “molestie e mobbing”); c. La valutazione degli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista (aggiornando il proprio DVR e gestendo il rischio “molestie e mobbing”); d. La specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma; e. La metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano; f. La pianificazione e attuazione delle verifiche (questionario survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all’interno o nello svolgimento del proprio lavoro all’esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto); g. La previsione di una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati; h. L’assicurazione di una costante attenzione al comportamento e al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale e garantendo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.
Ricerca selezione	e È fatto divieto di esercitare forme di mobbing nei confronti dei/le lavoratori/trici. Non sono ammessi favoritismi o discriminazioni nella ricerca e nella selezione del personale. La ricerca e la selezione del personale deve essere espletata secondo le esigenze dell’impresa e in rispondenza dei profili e dei requisiti professionali dei candidati di ambo i sessi. Ai sensi delle leggi 903/77 e 125/91 gli annunci di lavoro sono rivolti a entrambi i sessi e a persone di tutte le età e tutte le nazionalità, ai sensi dei decreti legislativi 215/03 e 216/03. Nei processi di selezione e inserimento in organico di nuovo personale si garantisce una gestione a favore dell’inclusione, della parità di genere e dell’integrazione attraverso condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazione delle prestazioni basata sulle competenze, capacità, disponibilità e crescita.
Inclusività	Ballotta & Sghirlanzoni STP S.r.l. promuove un ambiente in cui ogni persona si senta accettata, rispettata e valorizzata per quello che è, senza distinzioni ingiuste. L’inclusività (o inclusione) è un principio fondamentale di Ballotta & Sghirlanzoni STP S.r.l. che si basa sull’idea che ogni individuo, indipendentemente dalla sua origine, genere, etnia, orientamento sessuale, religione, cultura, disabilità o qualsiasi

CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO

rev 01 del 15 Luglio 2026

	altra caratteristica personale, debba avere l'opportunità di partecipare pienamente alla società senza essere soggetto a discriminazioni od ostacoli.
Tutela della genitorialità	Ballotta & Sghirlanzoni STP S.r.l. intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. Ballotta & Sghirlanzoni STP S.r.l. sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi: i. La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento sia per le madri che per i padri; j. Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge; k. I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento; l. L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver; m. Offre programmi di welfare, flessibilità oraria, lavoro agile (smart working), sostegno alla genitorialità e conciliazione vita-lavoro, integrazione economica del congedo parentale, permessi per esigenze familiari n. Mantenimento di benefits e iniziative per valorizzare l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità.
Linguaggio	Ballotta & Sghirlanzoni STP S.r.l. assicura una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

Il presente codice è comunicato a tutto il Personale, che riceve specifica informazione perché sia consapevole delle conseguenze della propria attività e dei propri comportamenti.

È inoltre messo a disposizione di tutte le parti interessate poiché pubblicato sul sito <https://bsassociati.com/> perché vi si conformino e chiedano a loro volta ai soggetti con cui operano di applicarlo.

L'intento è quello di promuovere un circuito virtuoso in grado di migliorare le condizioni di vita e di lavoro della nostra filiera e della comunità tutta.

15 Luglio 2026

La Direzione



Il Comitato Guida per la parità di genere

