

CODICE ETICO

DI

CISMA AMBIENTE S.P.A.

Sede legale: Melilli (SR) - Contrada Bagali snc

Partita IVA e Codice Fiscale 04321330872

Avv. Francesco Carpinato

Amministratore Giudiziaro

Presidente C.d.A.

Dott. Luciano Modica

Consigliere di amministrazione Delegato

Edizione	Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del
1 [^] emissione	20.2.2018
rev. 01	14.2.2020
rev. 02	3.12.2020
rev. 03	1.8.2022
rev. 04	31/01/2025

CODICE ETICO DI CISMA AMBIENTE S.P.A.

INDICE

ART. 1: PREMESSA	3
ART. 2: AMBITO DI APPLICAZIONE e DESTINATARI	5
ART. 3: IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	7
ART. 4: ORGANISMO DI VIGILANZA. SEGNALAZIONI E SANZIONI.....	7
ART. 5: PRINCIPI ETICI GENERALI	9
- LEGALITÀ	9
- INTEGRITÀ E CORRETTEZZA	10
- DIVIETO DI ATTI DI RITORSIONE	11
- IMPARZIALITÀ	12
- RIPUDIO DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E/O VIOLENZA DI GENERE VERSO DIPENDENTI, COLLABORATORI E TERZI	13
- RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	13
- LOTTA ALLA CORRUZIONE.....	13
- OBBLIGO DI ASTENSIONE NEI CASI DI CONFLITTO DI INTERESSI	15
- TRASPARENZA E TRACCIABILITÀ DELLA CONTABILITÀ AZIENDALE.....	15
- TUTELA DELLA <i>PRIVACY</i> e della riservatezza.....	17
- UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI	17
- TUTELA DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE E INDUSTRIALE	19
- TUTELA DELL'INDIVIDUO E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE	19
- TUTELA E RISPETTO DELLE RISORSE UMANE	20
- TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE	21
- TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA	22
- TUTELA AMBIENTALE.....	24
- TUTELA DEI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI	26
- LOTTA ALLA CRIMINALITA' ORGANIZZATA.....	26
- RAPPORTI CON I DESTINATARI INTERNI E PRINCIPI DI <i>CORPORATE GOVERNANCE</i>	27
- RAPPORTI CON I DESTINATARI ESTERNI E CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI.....	31
- GARE E TRATTATIVE PRIVATE	34
- SPONSORIZZAZIONI	34
ART. 6: ATTUAZIONE, DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO E VALORE CONTRATTUALE	34
ART. 7: ENTRATA IN VIGORE.....	35

ART. 1: PREMESSA

Il presente documento contiene l'insieme dei principi etici sui quali CISMA AMBIENTE S.p.A. fonda l'intera attività e rappresenta lo strumento principale per la realizzazione virtuosa di tutte le pratiche aziendali, al fine di prevenire la commissione dei reati che possono comportare la responsabilità amministrativa della Società secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001, in sinergia con il Modello Organizzativo e con le procedure ed i protocolli in esso contenuti.

Il Codice Etico di CISMA AMBIENTE S.p.A. costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001 e si conforma, quanto ai contenuti, alle previsioni del SGQAS in uso, nonché alle indicazioni descritte nelle Linee Guida di Confindustria (nella versione aggiornata al giugno 2021), alla vigente normativa di settore nonché alle *best practices* all'uopo applicabili.

Il Codice Etico di CISMA AMBIENTE S.p.A. riveste, nell'ambito del Modello 231, una funzione integrativa dei Protocolli e delle Procedure ivi contenute, nonché una funzione precettiva per tutto quanto non espressamente definito al loro interno.

In particolare:

- contiene obblighi inderogabili cui uniformare ogni attività della Società, unitamente alle prescrizioni dello Statuto ed alla normativa vigente;
- attua le disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. disciplinando casi e comportamenti specifici per la Società principalmente ai fini della prevenzione dei reati- presupposto;
- non sostituisce e non si sovrappone alle norme legislative e regolamentari esterne ed interne, ma nell'azione di integrazione e di rafforzamento dei principi contenuti in tali fonti, introduce modelli organizzativi e comportamentali volti ad impedire ed ostacolare condotte criminose o che portino indebiti vantaggi;
- è uno strumento per migliorare la qualità dei servizi in quanto incentiva condotte coerenti con i principi e le regole in esso contenute, nonché strumento di comunicazione verso tutti i componenti l'organizzazione, permettendo nel contempo agli *stakeholders* esterni di conoscere i principi informativi dell'Azienda, e la possibilità quindi di richiederne una più puntuale attuazione.

CISMA AMBIENTE S.p.A. opera nel più convinto e scrupoloso ossequio della tutela dell'ambiente e dello sviluppo sostenibile, dei diritti della personalità e della dignità umana, della salute e della sicurezza sul lavoro, del territorio, in conformità ai principi etici che caratterizzano i modelli di condotta aziendale ed alla *regulatory compliance* di riferimento.

A tal proposito la Società ha implementato un **Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza** (di seguito "SGQAS"), in accordo con i requisiti delle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e OHSAS 18001:2007.

Al fine di creare valori a lungo termine e di perseguire obiettivi di sviluppo sostenibile, la Società ha inoltre appena implementato con successo un Sistema di gestione per la Sostenibilità **ESG** (Environment Social Governance) conforme allo standard SRG 88088:20 e in tale direzione ha organizzato l'intera attività di CISMA AMBIENTE S.p.A., che promuove l'investimento responsabile e sottopone a stretto controllo ogni aspetto di natura ambientale, sociale e di *governance*. La Società adotta una politica aziendale finalizzata a conciliare gli obiettivi economici con quelli sociali e ambientali del territorio, in un'ottica di sostenibilità futura. Nell'ottica di una gestione etica e legale della propria attività, la Società è attenta alle pratiche di governo societarie, alle pratiche di retribuzione dei *manager*, alla composizione del Consiglio di Amministrazione, compresa la presenza di consiglieri indipendenti e alle politiche di diversità nella composizione del C.d.A., alle procedure di controllo, ai comportamenti dei vertici dell'azienda in termini di rispetto delle leggi e della deontologia. Contrasta gli impatti finanziari negativi derivanti dalle pratiche di concussione o di corruzione.

Tutte le attività della Società – stante la complessità e la delicatezza del settore nel quale essa opera – dovranno pertanto necessariamente ispirarsi ai principi ed ai valori di **legalità, integrità, correttezza, lealtà, onestà, reciproca collaborazione e fedeltà, rispetto dei diritti umani** nonché di **imparzialità, responsabilità sociale, cultura della lotta alla corruzione, alle forme di violenza e/o abuso e alle politiche e pratiche discriminatorie; astensione in caso di conflitto di interessi, trasparenza e tracciabilità della contabilità aziendale, riservatezza e tutela della privacy, corretto utilizzo dei sistemi informatici, tutela della proprietà intellettuale ed industriale, tutela dell'individuo, tutela del patrimonio aziendale, sviluppo sostenibile.**

ART. 2: AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

2.1 - Obiettivi del Codice Etico di CISMA AMBIENTE S.p.A. sono quelli di fissare il novero fondamentale dei principi e dei valori che la Società dichiara di riconoscere, accettare, condividere e tutelare e, contestualmente, di promuovere comportamenti coerenti con la finalità preventiva del Modello 231 della Società, delineando quei diritti, doveri e responsabilità che sono vincolanti per tutti i Destinatari delle disposizioni di seguito definite, sia nei rapporti interni alla Società che nei rapporti con soggetti esterni alla stessa.

2.2 - Devono essere intesi quali Destinatari delle norme del presente Codice Etico:

- dipendenti;
- dirigenti;
- componenti del Consiglio di Amministrazione;
- componenti del Collegio Sindacale e degli altri Organi di Controllo previsti (ivi compreso l'O.d.V.);
- soci;
- collaboratori e consulenti esterni;
- fornitori;
- società *partner*;
- società di *service/outsourcing*;
- terzi che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, intrattengono a qualsivoglia titolo, sia oneroso che gratuito, rapporti con la Società.

2.3 - Nello svolgimento delle proprie funzioni i Destinatari devono:

- **astenersi** dal tenere comportamenti contrari alle disposizioni del Codice Etico e del Modello 231 e, più in generale, alle leggi ed ai regolamenti vigenti, ai regolamenti aziendali, nonché ai principi ed ai valori etici cui la Società si ispira;
- **contribuire** attivamente all'attuazione del Codice Etico e del Modello 231, anche segnalando eventuali carenze e/o dubbi interpretativi relativi alla loro corretta applicazione o, ancora, esigenze di aggiornamento;
- **dare tempestiva segnalazione** di qualsiasi evento relativo a possibili violazioni del Codice Etico e del Modello 231 che potrebbero, anche astrattamente, integrare le

fattispecie delittuose di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e, quindi, ingenerare responsabilità a carico della Società;

- **informare adeguatamente i terzi** che entrano in rapporto con la Società in ordine agli obblighi imposti dall'applicazione del Codice Etico e del Modello 231, pretendendone il rispetto.

2.4 - Le prescrizioni previste all'interno del Codice Etico, così come del Modello 231, sono parte integrante:

- delle obbligazioni contrattuali ai sensi e agli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile e del vigente C.C.N.L. per i dipendenti;
- del rapporto fiduciario instaurato con gli Organi sociali;
- delle obbligazioni contrattuali assunte da fornitori, consulenti e collaboratori.

2.5 - Con riferimento al presente Codice Etico la Società assicura:

i) la sua **diffusione**, sia all'interno che verso l'esterno, attraverso le più efficaci modalità di informazione e comunicazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: allegazione documentale ai contratti, pubblicazione sul sito web, rete intranet, bacheche, etc.).

ii) il suo costante **aggiornamento** in ragione dell'evoluzione legislativa rilevante in materia e/o di qualsivoglia esigenza dettata dalla mutazione del contesto e/o dell'organizzazione aziendale, promuovendo contestualmente adeguati piani di formazione (diversificati – per frequenza e contenuti – in funzione dei destinatari e dei differenti livelli di responsabilità e di rischio propri delle attività di ciascuno dei Destinatari) volti a garantire la conoscenza delle sue disposizioni nonché delle ragioni di opportunità nonché di quelle giuridiche che ne hanno giustificato l'adozione; in particolare, la formazione dovrà essere effettuata in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni del lavoratore, ovvero ogniqualvolta vengano acquistate nuove attrezzature o adottate nuove tecnologie;

iii) la pronta **soluzione delle questioni interpretative** laddove sorgessero dubbi in merito alle disposizioni ivi contenute;

iv) la sua **applicazione sanzionatoria** in caso di accertata violazione, preservando da qualsiasi forma di ritorsione tutti coloro che rileveranno e segnaleranno tali violazioni.

ART. 3: IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Il sistema dei controlli interni è l'insieme di norme, procedure e strutture organizzative che, tramite un processo adeguato di identificazione, valutazione, gestione e monitoraggio dei rischi principali, permette la gestione sana e corretta delle attività e, di conseguenza, il soddisfacimento degli obiettivi e dell'efficienza della Società.

Tutti i Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti alle aree operative loro affidate. La responsabilità di creare un sistema di controllo interno efficace si impone ad ogni livello operativo.

ART. 4: ORGANISMO DI VIGILANZA. SEGNALAZIONI E SANZIONI

4.1 - La Società, in osservanza di quanto previsto all'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001, all'atto di adottare il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo, ha contestualmente provveduto all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito "O.d.V."), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è demandato il compito di vigilare sia sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello 231 e del Codice Etico e sulla loro effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al citato Decreto 231.

4.2 - Al presente Codice Etico si applicano le medesime regole contenute nella Parte Generale e Speciale del Modello 231 con riferimento ai compiti, ai poteri, ai requisiti e alle attività inerenti alla vigilanza del Modello 231, cui esplicitamente si rinvia.

4.3 - I Destinatari che abbiano il sospetto o che siano venuti a conoscenza di possibili violazioni di una o più delle disposizioni che compongono il Codice Etico **hanno l'obbligo di segnalarlo** all'O.d.V. utilizzando gli strumenti e le modalità previste nel Modello 231.

In particolare, in osservanza ai principi stabiliti dal D. Lgs. marzo 2023 n. 24 (cd. Decreto *Whistleblowing*), tutte le segnalazioni di condotte illecite o aventi ad oggetto violazioni del presente Codice Etico possono essere effettuate in **forma scritta tramite piattaforma informatica** al seguente link: **<https://pceticambiente.whistleblowing.net>** o, in alternativa, **utilizzando l'apposita Modulistica** messa a disposizione dalla Società ed inviata all'indirizzo di posta ordinaria: **Gestore del canale interno di segnalazione, c/o CISMA AMBIENTE S.p.A., Contrada Bagali s.n.c. - 96010 - Melilli (SR).**

Le segnalazioni relative alle violazioni del Codice Etico possono anche essere effettuate in **forma orale** attraverso **linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale eventualmente adottati** ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un **incontro diretto con il Gestore**, fissato entro un termine ragionevole, da richiedere all'indirizzo di posta ordinaria: **Gestore del canale interno di segnalazione c/o CISMA AMBIENTE S.p.A., Contrada Bagali s.n.c., 96010 – Melilli (SR)** o all'indirizzo di posta elettronica: **odv231@cismambiente.it**.

Nel caso in cui il segnalante, il segnalato o la persona comunque coinvolta o interessata dalla segnalazione coincida con l'O.d.V., la segnalazione deve essere inviata al Presidente del Collegio Sindacale della Società al seguente indirizzo di posta ordinaria: **Presidente del Collegio Sindacale della Società CISMA AMBIENTE S.p.A., Contrada Bagali s.n.c., 96010 - Melilli (SR)**

Le segnalazioni di fonte anonima sono registrate e archiviate dal *Gestore*. Se opportunamente circostanziate e supportate da idonea documentazione, sono equiparate dalla Società alle segnalazioni ordinarie. In caso di successiva eventuale identificazione del segnalante anonimo che abbia subito ritorsioni, allo stesso saranno garantite le tutele previste per il segnalante.

La mancata segnalazione o la tolleranza da parte dei Destinatari di eventuali violazioni del presente Codice Etico e del Modello 231 sarà sanzionata dalla Società.

4.4 - Ogni violazione del Codice Etico, così come del Modello 231, che sia ascrivibile ad un comportamento doloso o colposo, commissivo o omissivo, dell'autore e che non sia giustificabile da circostanze scriminanti o esimenti, e che sia tale a ledere l'efficacia degli stessi quali strumenti di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 verrà punita ai sensi e per gli effetti del Sistema Disciplinare contenuto nella Parte Generale del Modello 231, cui si fa espresso rinvio per una migliore descrizione degli ordini di gravità delle violazioni, dei criteri applicativi, dei tipi di sanzione che, comunque, dovranno essere adottate dagli organi e dai responsabili delle strutture aziendali competenti, in virtù dei poteri loro riconosciuti dalla legge e dallo statuto sociale o loro conferiti con delibera dell'organo amministrativo o con procura.

4.5 - Nei confronti dei *dipendenti* e dei *dirigenti* tali violazioni, nei casi più gravi, potranno costituire causa di inadempimento alle obbligazioni primarie o, ancora, illecito disciplinare

con tutte le dovute conseguenze di legge (in conformità con quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori e dal CCNL applicabile) in ordine alla conservazione del posto di lavoro o, ancora, al possibile esperimento nei loro confronti di azioni di risarcimento danni, fatte salve ogni altro tipo di responsabilità penale, civile o amministrativa. Eventuali violazioni gravi operate da fornitori, consulenti, collaboratori, società *partner* e società di *service/outsourcing* determineranno, se espressamente previsti e negoziati, l'attivazione di idonei strumenti di tutela contrattuale quali l'eccezione di inadempimento o la risoluzione del contratto stesso, ferma restando ogni ulteriore conseguenza prevista dalla legge. Le violazioni gravi poste in essere da parte degli Organi Sociali e degli Organi di Controllo, infine, queste potranno costituire giusta causa di revoca, con il conseguente coinvolgimento nel procedimento decisorio dell'Assemblea dei Soci.

4.6 - Tutti i comportamenti che ledano o inducano discredito ai Destinatari o alla Società, anche se non esplicitamente menzionati nel Codice Etico, sono ritenuti inaccettabili e, quindi, possono essere passibili di azioni disciplinari.

ART. 5: PRINCIPI ETICI GENERALI

5.1 - I principi etici di seguito in rassegna costituiscono uno degli strumenti principali del sistema di controllo preventivo che la Società ha adottato al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001. **In nessuna circostanza, la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio della Società potrà giustificare una condotta illecita o comunque l'adozione di un comportamento contrario ai suddetti principi.**

5.2 - Nell'ambito della loro attività, tutti i Destinatari del presente Codice Etico dovranno attenersi ai principi etici generali di seguito illustrati:

- LEGALITÀ

CISMA AMBIENTE S.p.A. rispetta la normativa nazionale, comunitaria ed internazionale e si impegna affinché ogni soggetto che operi all'interno della Società - o che con la stessa collabori - rispetti le leggi e i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui essa opera, agendo con lealtà, onestà, integrità e trasparenza, anche nei rapporti con gli Organi di controllo. Tale impegno vale anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con

CISMA AMBIENTE S.p.A. Quest'ultima non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi al principio di legalità.

Al fine di perseguire tale obiettivo, è compito della Società promuovere un'efficace attività di sensibilizzazione, informazione e formazione di tutti i dipendenti. Il mancato rispetto di tale principio è incompatibile con qualsivoglia attività posta per conto o nei confronti della Società. Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'O.d.V.

- INTEGRITÀ E CORRETTEZZA

I rapporti intercorrenti, a qualsiasi titolo, tra i Destinatari e tra questi ed i terzi devono essere necessariamente improntati ai principi della lealtà, dell'onestà e della reciproca collaborazione. Il perseguimento di un interesse della Società non potrà essere considerato, in nessun caso, esimente al mancato rispetto dei principi di integrità e correttezza.

La Società vieta ogni forma di corruzione o di concussione, favori illegittimi, pagamenti illeciti, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette o indirette per ottenere vantaggi personali o di carriera per sé o per altri.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della Società e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'O.d.V.

In base all'impegno di onestà e fedeltà, i Destinatari non possono:

- assumere rapporti di lavoro dipendente, incarichi di consulenza o altre responsabilità nei confronti di terzi, senza la preventiva autorizzazione scritta della Società;
- svolgere attività in conflitto con gli interessi della Società o incompatibili con i doveri d'ufficio.

La Società ripudia ogni forma di condotta che comporti o possa comportare distorsione di concorrenza nell'ambito dell'acquisizione di beni o servizi commerciali. In particolare, ai Destinatari è fatto divieto di intraprendere pratiche anticoncorrenziali o accordi con concorrenti tesi a:

- fissare i prezzi o altre condizioni commerciali;
- ripartire mercati e clienti;
- boicottare fornitori e clienti;

- scambiare informazioni sensibili sul piano commerciale;
- manipolare gare di appalto.

- DIVIETO DI ATTI DI RITORSIONE

CISMA S.p.A. vieta qualsiasi forma di ritorsione nei confronti dei soggetti, interni o esterni alla stessa, che intendano segnalare violazioni, anche solo sospette, del presente Codice o del Modello 231 o la commissione di un reato presupposto, apprese all'interno del contesto lavorativo. A tale scopo la Società ha adottato una procedura apposita per la gestione delle segnalazioni e per la tutela dei segnalanti e dei soggetti assimilati (ad esempio facilitatori, colleghi di lavoro, familiari) e della loro riservatezza (rinvio alla "***P.Int. 01 – Gestione delle Segnalazioni e Whistleblowing***").

Assume il carattere della ritorsione qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati. Gli atti adottati in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

La mancata segnalazione o la tolleranza da parte dei Destinatari di violazioni del presente Codice Etico (così come del Modello 231) saranno considerate anch'esse infrazioni e, pertanto, dovranno essere sanzionate in relazione al grado di gravità della violazione stessa e al ruolo ricoperto nell'organizzazione da parte del soggetto autore di tale condotta omissiva o connivente.

Le segnalazioni di fonte anonima, saranno archiviate ma, se opportunamente circostanziate e supportate da idonea documentazione, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie.

Nei confronti dei *dipendenti* e dei *dirigenti* ogni violazione del Codice, così come del Modello 231, che sia ascrivibile ad un comportamento doloso o colposo, commissivo o omissivo, dell'autore e che non sia giustificabile da circostanze scriminanti o esimenti, e che sia tale a ledere l'efficacia degli stessi quali strumenti di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 verrà punita ai sensi e per gli effetti di cui all'art 7 della L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori - sanzioni disciplinari), del Decreto *Whistleblowing* e del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello 231 (Parte Generale) cui si fa espresso rinvio per una migliore descrizione degli ordini di gravità delle violazioni, dei criteri applicativi, dei tipi di sanzione, nonché delle modalità di

contestazione ed irrogazione delle sanzioni stesse, che comunque dovranno essere adottate dagli organi e dai responsabili delle strutture aziendali competenti, in virtù dei poteri loro riconosciuti dalla legge e dallo statuto sociale o loro conferiti con delibera dell'organo amministrativo o con procura. Le violazioni ivi descritte potranno costituire causa di inadempimento alle obbligazioni primarie o, ancora, illecito disciplinare con tutte le dovute conseguenze di legge (in conformità con quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori e dal CCNL applicato) in ordine alla conservazione del posto di lavoro o, ancora, al possibile esperimento nei loro confronti di azioni di risarcimento per i danni patiti dalla Società, fatte salve ogni altro tipo di responsabilità penale, civile o amministrativa.

4.9. Eventuali violazioni gravi operate da fornitori, consulenti, lavoratori autonomi, società di *services/outsourcing* o, più in generale, da soggetti terzi (persone fisiche o giuridiche) che prestano la propria attività in favore o per conto della Società determineranno, se espressamente previsti e negoziati, l'attivazione di idonei strumenti di tutela contrattuale quali l'eccezione di inadempimento o la risoluzione del contratto stesso, ferma restando ogni ulteriore conseguenza prevista dalla legge.

Le violazioni gravi poste in essere da parte degli organi sociali e degli organi di controllo, infine, potranno costituire giusta causa di revoca, con il conseguente coinvolgimento nel procedimento decisorio dell'Assemblea dei soci.

I provvedimenti sopra descritti, inoltre, potranno essere adottati – in relazione alla loro gravità e all'impatto sull'immagine della Società – nei confronti dei *Destinatari* autori di altre violazioni del presente Codice Etico o della normativa di cui al D. Lgs. n. 81/2008 che non integrano i reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

- IMPARZIALITÀ

Ai Destinatari è richiesto di operare con imparzialità nell'esercizio del proprio operato, con riferimento alle attività svolte nei confronti o per conto della Società o nelle decisioni che interferiscono con le relazioni con gli *stakeholders*. Nello svolgimento della propria attività, ciascun dipendente o collaboratore della Società dovrà evitare di agevolare persone sulla base di convincimenti discriminatori fondati su sesso, età, sessualità, razza e nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose, basandosi, invece, esclusivamente sulle capacità tecnico professionali.

- **RIPUDIO DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E/O VIOLENZA DI GENERE VERSO DIPENDENTI, COLLABORATORI E TERZI**

CISMA AMBIENTE S.p.A. riconosce e tutela l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* di tutte le donne, rispetta e tutela i valori e i diritti degli individui, garantisce il rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali dell'individuo nell'osservanza del principio di uguaglianza e di non discriminazione e dell'ordinata convivenza nei luoghi di lavoro secondo quanto previsto dalla Convenzione OIL - Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ratificata dall'Italia in via definitiva il 29 ottobre 2021. I dipendenti e i collaboratori della Società, a tutti i livelli, hanno il dovere di improntare i propri comportamenti a criteri di correttezza, collaborazione e rispetto reciproco.

- **RESPONSABILITÀ SOCIALE**

CISMA AMBIENTE S.p.A. persegue la gestione responsabile nell'esercizio delle attività aziendali ed utilizza soluzioni atte a migliorare e minimizzare l'impatto ambientale delle proprie attività. È obiettivo primario di CISMA AMBIENTE S.p.A. promuovere l'innovazione e una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile.

La Società si impegna a fornire alla collettività un servizio caratterizzato da un alto valore sociale che tenda a soddisfare i migliori standard qualitativi, oltre alle più eque e giuste condizioni economico-normative.

- **LOTTA ALLA CORRUZIONE**

CISMA AMBIENTE S.p.A. proibisce di offrire, promettere o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore, utilità per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la P.A.

È vietato porre in essere condotte che possano configurare, anche solo potenzialmente, le ipotesi delittuose previste dall'art. 25 del D. Lgs. n. 231/2001 e dalla L. n. 190/2012 e, più in generale dalla normativa vigente. La Società, attraverso la sua *Governance*, si impegna a contrastare attivamente la corruzione mutuando, ove sia possibile, nella definizione dei protocolli che compongono il Modello 231, nonché delle disposizioni del presente Codice

Etico, i principi di cui allo *standard ISO 37001* (“*Anti-Bribery Managements Systems*”), impegnandosi nel prossimo futuro a conseguire tale certificazione.

Nello specifico: la Società proibisce e non tollererà qualsivoglia forma di corruzione, sia attiva, sia passiva. Ai Destinatari che agiscono per conto della Società è fatto divieto di autorizzare, sollecitare, offrire, promettere di concedere od offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti o oggetti di valore a funzionari pubblici con l'intento di persuadere o influenzare detti funzionari ad agire secondo modalità che aiuterebbero la Società ad ottenere vantaggi illegittimi.

I Destinatari ai quali i funzionari pubblici propongono una tangente, monetaria e non, direttamente o indirettamente, devono rifiutare ed informare tempestivamente l'O.d.V. secondo le modalità prescritte.

La Società vieta ogni forma di forma di corruzione tra privati. È pertanto vietato offrire, promettere, concedere, sollecitare o accettare, sia direttamente, sia indirettamente, qualsivoglia vantaggio indebito monetario o di altra natura, a/da qualsiasi soggetto privato che dirige o lavora, indipendentemente dalla posizione ricoperta, al fine di indurlo ad agire o ad astenersi dall'agire in violazione dei propri doveri. In tali casi, i Destinatari dovranno informare tempestivamente l'O.d.V.

I Destinatari non potranno, in nessun caso, neppure al verificarsi di particolari ricorrenze, offrire o corrispondere a soggetti terzi, omaggi, trattamenti di favore e/o regalie di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire in modo illecito la Società. Parimenti, i Destinatari non potranno accettare da terzi omaggi, trattamenti di favore e/o regalie di valore più che simbolico.

In quei Paesi dove è costume offrire doni a clienti o altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della Società e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'O.d.V.

A tale scopo, è impegno della Società prevedere, accanto ad una severa programmazione di controlli interni, una specifica attività di comunicazione e di formazione volta a far comprendere le condotte vietate dalla legge e l'effettivo disvalore delle stesse e garantire

che nessuno dei Destinatari del presente Codice Etico possa subire ritorsioni, discriminazioni o azioni disciplinari per segnalazioni fatte in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione, anche solo sospetta, della violazione del principio etico in esame, o per essersi rifiutato di impegnarsi in attività corruttive, anche e soprattutto nelle ipotesi in cui da tale diniego possano derivare o siano derivate gravi perdite aziendali.

- **OBBLIGO DI ASTENSIONE NEI CASI DI CONFLITTO DI INTERESSI**

I Destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad evitare situazioni e/o attività che possano, in qualsiasi forma, determinare situazioni di conflitto di interesse con la Società o inficiare la propria capacità di prendere decisioni obiettive ed imparziali o compiere attività in contrasto o in concorrenza con gli interessi della Società.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, la Società non dovrà farsi rappresentare da un consulente o da un soggetto terzo quando si possano creare situazioni di conflitti di interesse.

Pertanto, fermo restando quanto previsto dall'art. 2391 del Codice Civile per gli amministratori, tutti i Destinatari sono tenuti, all'insorgere di un attuale o potenziale conflitto di interesse a darne tempestiva comunicazione al superiore gerarchico o alla funzione aziendale di riferimento (e per conoscenza anche all'O.d.V.), astenendosi dal porre in essere qualsivoglia attività.

- **TRASPARENZA E TRACCIABILITÀ DELLA CONTABILITÀ AZIENDALE**

La gestione finanziaria della Società è fondata sui principi dell'etica e della responsabilità, della trasparenza e della tracciabilità. Tutte le operazioni/transazioni effettuate dalla Società attinenti alla sfera della contabilità economica-patrimoniale- finanziaria devono essere legittime, coerenti e congrue e dovranno essere puntualmente autorizzate, registrate (anche digitalmente) e verificate secondo il sistema interno di gestione adottato dalla Società.

Le registrazioni dovranno essere tali da consentire, in qualsiasi momento, l'esecuzione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni e/o transazioni nonché l'esatta individuazione di chi ha autorizzato tale attività, di chi ha provveduto alla sua registrazione e di chi ha proceduto alla verifica della stessa.

La Società ha adottato un approccio operativo alla sostenibilità e contrasta ogni forma di riciclaggio e di *greenwashing* e, in generale, ogni condotta che possa, anche solo astrattamente, configurare le fattispecie delittuose di cui agli artt. 25 *octies* e 25 *octies.1* del D. Lgs. n. 231/2001. Pertanto, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di lotta al riciclaggio, sono adottati tutti gli strumenti idonei a garantire la trasparenza e la correttezza delle operazioni commerciali, anche al fine di evitare la commissione dei delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.

La Società si impegna inoltre a contrastare la commissione dei reati tributari di cui all'art. 25 *quinquiesdecies* D. Lgs. n. 231/2001, introdotto con il Decreto Legge 26 ottobre 2019 n. 124, ed in particolare la commissione del delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti al fine di evadere le imposte sui redditi e/o sul valore aggiunto (cd. reato di falsa fatturazione), attraverso l'implementazione di un sistema amministrativo-contabile e di un sistema gestionale a supporto che consentano l'efficace rilevazione, misurazione, gestione e controllo del rischio fiscale, nonché attraverso l'introduzione di regole e procedure che prevedano l'attivazione di misure correttive per le eventuali carenze rilevate. A tal fine, è richiesto alle funzioni preposte di procedere volta per volta al controllo dell'avvenuta regolarità dei pagamenti e degli incassi nonché di qualsivoglia transazione finanziaria.

Ai *Destinatari* che, a qualunque titolo, siano coinvolti nel processo di formazione e redazione del bilancio e/o di documenti equipollenti atti a rappresentare la situazione economica e finanziaria della Società è fatto assoluto divieto di esporre fatti non corrispondenti al vero o di omettere dolosamente informazioni necessarie.

La Società, inoltre, pone in essere – nell'ottica di un continuo miglioramento – tutti i controlli preventivi atti a garantire una rappresentazione veritiera e corretta delle informazioni economiche, patrimoniali e finanziarie, e a prevenire – di conseguenza – il rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25 *ter* del D. Lgs. n. 231/2001 (reati societari).

È obbligo per ciascuno dei *Destinatari* segnalare prontamente all'O.d.V. eventuali omissioni, alterazioni o falsificazioni di dette informazioni di cui in ragione della propria attività siano venuti a conoscenza.

- TUTELA DELLA *PRIVACY* E DELLA RISERVATEZZA

CISMA AMBIENTE S.p.A. tutela la riservatezza delle informazioni e dei dati personali dei quali è a conoscenza in ragione della propria attività, nel rispetto della normativa italiana e sovranazionale in materia di *privacy* e conforma le proprie strutture organizzative alle disposizioni che disciplinano il trattamento dei dati personali, contenute nel D. Lgs. n. 196/2003 (Codice *Privacy*), nel Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati 2016/679 (GDPR) e nel D. Lgs. 24/2023 (cd. Decreto *Whistleblowing*) anche al fine di tutelare la riservatezza dell'identità dei soggetti segnalanti e dei soggetti ad esso assimilati.

Tutti i Destinatari del presente Codice Etico sono tenuti al rispetto del principio fondamentale della riservatezza delle informazioni e dei dati personali appresi in ragione della propria attività, anche in epoca successiva alla cessazione del rapporto lavorativo con la Società.

La Società assicura che i dati personali e le informazioni da essa raccolti siano trattati esclusivamente dalle figure aziendali espressamente autorizzate ed individuate attraverso nomine formalizzate, secondo le finalità e le modalità previste dalla legge.

È vietata qualsiasi indagine sulle idee politiche, preferenze, gusti personali e vita privata dei dipendenti, collaboratori e amministratori.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della Società e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'O.d.V.

- UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI

Ciascun Destinatario del presente Codice Etico è personalmente responsabile della sicurezza dei sistemi informatici utilizzati ed è pertanto soggetto alle disposizioni normative vigenti, alle specifiche condizioni/clauseole dei contratti di licenza e alle *policies* aziendali adottate che ne vietano e sanzionano qualsiasi utilizzo improprio (quale, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'uso della rete *internet* per finalità diverse da quelle inerenti il rapporto di lavoro; il *download di files* eseguibili potenzialmente dannosi o infetti; ricerche e/o consultazioni di siti il cui contenuto informativo appaia osceno o a contenuto discriminatorio o razzista, o a sfondo politico e/o religioso; accesso ai social network; invio di catene telematiche; trasmissione di messaggi di posta elettronica minatori

o ingiuriosi, richieste estorsive mediante condotte di accesso abusivo ai sistemi informatici etc.).

Al fine di escludere condotte che possano, anche solo astrattamente, configurare le fattispecie dei reati informatici di cui al D. Lgs. n. 231/2001, ai Destinatari è espressamente vietato, a prescindere dall'impiego di mezzi informatici propri, di terzi o appartenenti alla Società, di:

- accedere abusivamente ad un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza, o mantenersi nello stesso contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo;
- detenere e diffondere abusivamente codici di accesso ai sistemi informatici o telematici protetti da misure di sicurezza, procurando, riproducendo, diffondendo o consegnando codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso oppure fornire ad altri istruzioni idonee al predetto scopo;
- diffondere apparecchiature, dispositivi o programmi diretti a danneggiare un sistema informatico o telematico o ad interrompere totalmente o parzialmente il suo funzionamento;
- intercettare fraudolentemente informazioni relative ad un sistema informatico o telematico (o intercorrenti tra più sistemi), ovvero impedire o interrompere illecitamente tali comunicazioni, o installare apparecchiature atte ad intercettarle;
- danneggiare informazioni, dati o programmi informatici altrui, ivi compresi quelli utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità, attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati, informazioni o programmi;
- commettere frode informatica con violazione degli obblighi di legge per il rilascio di un certificato qualificato di firma elettronica;
- falsificare documenti informatici;
- consultare siti *web* dal contenuto contrario all'ordine pubblico o alle disposizioni di legge poste a tutela dei minori;
- falsificare documenti informatici e/o mezzi di pagamento diversi dai contanti;
- danneggiare dolosamente gli strumenti ed i sistemi informatici o telematici aziendali;

- mediante violenza o minaccia, attraverso le condotte sopra descritte, costringere taluno a fare o ad omettere qualche cosa, procurando un ingiusto profitto per sé o per altri.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della Società e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'O.d.V.

La Società si impegna inoltre a rispettare la normativa vigente in materia di *cybersicurezza* e ad eseguire tutti gli adempimenti previsti dal D. Lgs. 4 settembre 2024 n. 138 di recepimento della Direttiva (UE) 2022/2555 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022. Nell'ambito delle proprie attività, CISMA AMBIENTE S.p.A, si riserva di adottare tutte le misure volte a garantire un elevato livello di sicurezza informatica e la protezione dei propri sistemi informativi e di rete.

- TUTELA DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE E INDUSTRIALE

CISMA AMBIENTE S.p.A. garantisce i diritti di proprietà intellettuale ed industriale, siano essi diritti d'autore, marchi, brevetti. A tale scopo, ai Destinatari è espressamente vietato:

- utilizzare segreti industriali altrui;
- riprodurre abusivamente, imitare, manomettere marchi, segni distintivi, brevetti, disegni industriali o modelli in titolarità di terzi;
- utilizzare a qualsiasi titolo attrezzature, prodotti o componenti ovvero prestare servizi che abbiano lo scopo di eludere le misure tecnologiche volte alla protezione delle opere dell'ingegno;
- utilizzare a qualsiasi titolo, ovvero mettere a disposizione del pubblico, senza averne diritto, un'opera dell'ingegno protetta, o parte di essa, a qualsiasi scopo e qualsiasi forma;
- fare uso, in ambito industriale e/o commerciale, di marchi, segni distintivi, brevetti, disegni industriali o modelli contraffatti da soggetti terzi.

- TUTELA DELL'INDIVIDUO E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

La Società pone il rispetto dei diritti umani alla base della propria attività di impresa e promuove lo sviluppo delle capacità professionali e la crescita dell'individuo, garantendo

pari opportunità e trattamento, indipendentemente da sesso, età, etnia, nazionalità, origine e gruppo sociale, religione, orientamento sessuale e politico o altro credo personale.

- TUTELA E RISPETTO DELLE RISORSE UMANE

CISMA AMBIENTE S.p.A. pone le risorse umane al centro dell'esistenza e dello sviluppo dell'impresa.

La Società si impegna a sviluppare le capacità e le competenze di ciascun dipendente sulla consapevolezza che la dedizione e la professionalità dei Destinatari sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi aziendali. I dipendenti, ad ogni livello, devono collaborare per mantenere in Azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

La Società regola la propria politica retributiva e di avanzamento professionale tenendo in debita considerazione la correttezza e legalità dei comportamenti, offre pari opportunità a tutti i dipendenti, sulla base delle loro qualifiche e capacità individuali senza alcuna forma di discriminazione, penalizzando ogni comportamento che tenda al raggiungimento di obiettivi a discapito del rispetto delle regole aziendali o legali.

Ogni Destinatario del presente Codice Etico deve pertanto contribuire attivamente alla rimozione di ogni ostacolo al mantenimento di tali principi comportamentali, segnalando ai superiori gerarchici e all'O.d.V. qualsiasi condotta ad essi contraria.

→ **Divieto di violenza e molestie sul luogo di lavoro.**

La Società promuove tra i dipendenti, ad ogni livello, un clima di reciproca collaborazione al fine di mantenere in azienda il rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

Secondo quanto previsto dalla Convenzione OIL - Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro ratificata dall'Italia il 29 ottobre 2021, CISMA AMBIENTE S.p.A. esige che, nelle relazioni di lavoro interne ed esterne, non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o sgradevole nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;

- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

La Società previene, per quanto possibile, e comunque persegue le condotte di mobbing e le molestie personali di ogni tipo e quindi anche sessuali.

→ **Fumo.**

Al fine di preservare e mantenere ambienti lavorativi salubri, fermo restando il divieto generale di fumare nei luoghi di lavoro, CISMA AMBIENTE S.p.A. nelle situazioni di convivenza lavorativa, presterà particolare attenzione a coloro i quali avvertano disagio in presenza di fumo e chiedano di essere preservati dal contatto con il c.d. "fumo passivo" sul proprio posto di lavoro.

→ **Sostanze alcoliche e stupefacenti.**

CISMA AMBIENTE S.p.A. crede in un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo per tutti i suoi Dipendenti e riconosce che l'abuso (o l'uso improprio) di alcool, droghe ed altre sostanze similari da parte dei Dipendenti condiziona negativamente l'adempimento degli obblighi lavorativi e può avere serie conseguenze dannose anche sulla sicurezza, efficienza e produttività degli altri Dipendenti.

Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare le suddette sostanze o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

L'Azienda si impegna a favorire le azioni sociali previste in materia dalla legislazione vigente.

- **TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE**

I beni e le risorse che costituiscono il patrimonio aziendale della Società non possono essere utilizzati per finalità difformi o diverse da quelle prescritte o, comunque, per scopi privati senza esplicita autorizzazione da parte della funzione gerarchica superiore.

Il Destinatario cui sono affidati – in ragione del rapporto intercorrente con la *Società* – beni o risorse, siano esse materiali (automezzi, impianti, immobili, attrezzature, etc.) o immateriali (*know how*, informazioni riservate, conoscenze tecniche), è direttamente e personalmente responsabile della conservazione e della protezione degli stessi, nonché del suo corretto ed appropriato utilizzo.

Ai Destinatari è quindi richiesto di utilizzare i beni aziendali nel rispetto della normativa vigente e, segnatamente, delle norme di sicurezza, in armonia con le procedure interne e con i principi descritti all'interno del presente Codice Etico e del Modello 231, evitandone usi impropri o fraudolenti che possano causare, anche solo potenzialmente, costi indebiti, danni o riduzioni in termini di efficienza e qualità dei servizi resi, o configurare le fattispecie delittuose di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

- TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA

CISMA AMBIENTE S.p.A. contribuisce a garantire la salubrità degli ambienti di lavoro e promuove un ambiente sicuro e protetto per i propri lavoratori.

La Società svolge la propria attività nel rispetto assoluto della normativa vigente a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e, nello specifico, degli adempimenti di cui al D. Lgs. n. 81/2008, attuando i criteri di gestione avanzata di cui allo *standard* BS OHSAS 18001, così come strutturato all'interno del *SGQAS* aziendale, applicabili in chiave preventiva anche con riferimento ai rischi legati ai reati di cui all'art. 25 *septies* del D. Lgs. n. 231/2001.

La Società promuove uno schema di miglioramento continuo attraverso la definizione di specifiche procedure (ispirate anche alle nuove conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico) e l'accertamento dell'avvenuta effettiva implementazione di queste, nonché per il tramite di specifici piani di formazione atti a coinvolgere il personale ad incentivarne la partecipazione attiva nell'adozione di nuove buone pratiche e nella determinazione del processo di prevenzione dei rischi (sostituendo, di fatto, ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o è meno pericoloso). A tale ultimo proposito, la Società utilizza peculiari protocolli di controllo volti a monitorare costantemente la gestione operativa dell'azienda e, contestualmente, a fornire la tempestiva segnalazione della sussistenza e/o dell'insorgenza di potenziali situazioni di criticità.

La Società si impegna a:

- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione a quello che è lo stato dell'arte dell'evoluzione scientifico/tecnologica;
- valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- ridurre i rischi alla fonte;
- assicurare la formazione e la turnazione dei dipendenti, rispettare il principio di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e nella scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale.

Tutti i Destinatari, nell'ambito delle loro mansioni, si impegnano a svolgere le proprie attività nel rispetto delle norme sulla prevenzione dei rischi e sulla tutela della salute e della sicurezza di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

I Destinatari del presente Codice Etico, in relazione al ruolo ad essi attribuito nell'organizzazione aziendale, devono adempiere a quanto previsto dalle normative in vigore sull'argomento ed adempiono o contribuiscono all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dalle Autorità competenti o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante lo svolgimento del lavoro.

I Destinatari, inoltre, si impegnano, per quanto di propria competenza, ad assicurare il pieno rispetto delle disposizioni del presente Codice, del Modello 231, dei protocolli e delle procedure del sistema di gestione aziendale e di ogni altra disposizione interna prevista per garantire un ambiente lavorativo sicuro, sano e sostenibile.

Più in particolare:

- le strutture aziendali responsabili, sulla base della normativa vigente in materia, delle più adeguate tecnologie disponibili e delle migliori prassi adottate in attività analoghe, adottano e aggiornano le politiche di prevenzione e di sicurezza e stabiliscono procedure interne, linee-guida, metodi di lavoro e istruzioni operative

chiare e comprensibili a tutti i livelli aziendali. Attraverso un'adeguata informazione e formazione e accessibilità della documentazione relativa alla prevenzione e sicurezza promuovono la cultura della sicurezza nell'azienda attraverso la consapevolezza dei rischi e la conoscenza delle misure preventive;

- i responsabili delle attività vigilano sul rispetto delle misure preventive da parte delle risorse da loro coordinate e vigilano costantemente sullo svolgimento delle attività rischiose. Recepiscono le segnalazioni dei collaboratori per il miglioramento della sicurezza e la salvaguardia della salute;
- i dipendenti seguono con serietà e scrupolo le disposizioni in materia di sicurezza che li riguardano, sensibilizzano i colleghi inadempienti a fare altrettanto e segnalano ai responsabili le eventuali lacune o gli ambiti di miglioramento.

È fatto obbligo ai Destinatari del presente Codice Etico di segnalare tempestivamente eventuali situazioni di pericolo o comportamenti pericolosi sul luogo di lavoro potenzialmente dannosi per sé e per gli altri, secondo le modalità prescritte.

- TUTELA AMBIENTALE

CISMA AMBIENTE S.p.A. fonda la definizione delle proprie strategie aziendali sul rispetto dell'ambiente, consapevole della propria *mission* nello sviluppo sostenibile del territorio in cui opera. La gestione operativa posta in essere dalla Società fa riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale secondo gli *standard* ISO 14001 ed ESG.

La Società, pertanto, sostiene, promuove e incoraggia azioni tese al miglioramento e all'attuazione di sistemi di gestione riconosciuti e di impegni volontari che vadano al di là del mero rispetto delle normative e delle leggi in materia ambientale al fine di:

- promuovere un uso responsabile delle risorse;
- prevenire i rischi ambientali;
- favorire il miglioramento continuo;
- contribuire sensibilmente allo sviluppo e al benessere della comunità in cui opera;
- garantire la sicurezza e la salute dei *Destinatari* interni all'azienda e di coloro che si ritrovano ad accedere presso gli stabilimenti;

- diffondere e far rispettare principi e azioni contenuti nella politica ambientale anche ai fornitori/appaltatori dell'organizzazione, rilevanti ai fini della commissione dei reati in oggetto.

La Società svolge la sua attività nel pieno rispetto dei principi di compatibilità ambientale. I processi di lavoro vengono progettati e sviluppati in conformità alla legislazione in materia di tutela e protezione dell'ambiente e facendo costante riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale, in linea con i migliori standard nazionali e internazionali.

A tal proposito, in perfetta aderenza con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, CISMA AMBIENTE S.p.A. adotta misure atte a limitare e – laddove possibile – annullare l'impatto negativo dell'attività svolta sull'ambiente, sia in via preventiva, sia in via precauzionale.

L'attività della Società si ispira ai principi dello sviluppo sostenibile, il cui obiettivo di fondo è trasferire alle generazioni future il minor numero possibile di conseguenze ed impatti generati dalle generazioni che hanno utilizzato le risorse.

La Società promuove la valorizzazione di tutte le competenze in campo ambientale per soddisfare le esigenze dei propri contesti di riferimento ed è pronta a coglierne le più significative evoluzioni.

Inoltre, promuove l'innovazione dei prodotti nel rispetto dell'ambiente, le attività eco-sostenibili per ridurre gli sprechi ed il trasferimento di tecnologie e sistemi di gestione ecocompatibili.

Tutti i Destinatari devono partecipare attivamente all'attuazione di tali principi, partecipando regolarmente alle sessioni formative e applicando tali principi durante le loro attività lavorative.

È obbligo dei Destinatari segnalare tempestivamente all'O.d.V. qualsiasi anomalia o violazione, anche sospetta, dei principi qui espressi (nonché nell'apposita sezione speciale del Modello 231) che possano, anche soltanto potenzialmente, configurare condotte rilevanti al fine della commissione dei reati di cui all'art. art. 25 *undecies* del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche.

- TUTELA DEI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI

CISMA AMBIENTE S.p.A. ispira la propria attività al rispetto ed alla tutela del patrimonio culturale e paesaggistico dello Stato, adottando misure per garantire uno sviluppo sostenibile del territorio in cui opera e conservando in modo durevole i paesaggi, i corsi d'acqua, la flora e la fauna locale. Per tale ragione, la Società condanna qualsiasi condotta che possa integrare i reati contemplati negli artt. 25 *sexiesdecies* e 25 *duodevicies* D. Lgs. n. 231/2001 ed in particolare i reati di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento e/o devastazione di beni culturali o paesaggistici nonché qualsiasi altra attività finalizzata ad ottenere un ingiusto profitto per sé o per altri, derivante anche da condotte di ricettazione, riciclaggio o autoriciclaggio di beni culturali.

- LOTTA ALLA CRIMINALITA' ORGANIZZATA

La Società condanna con fermezza qualsiasi forma di criminalità organizzata, ivi comprese quella di stampo mafioso o a carattere transnazionale e adotta un sistema di controlli preventivi volto ad impedire il rischio, anche solo potenziale, di infiltrazioni e/o coinvolgimenti in attività illecite e promuovendo la cultura della legalità e della piena collaborazione con tutte le Autorità competenti.

Parimenti, la Società si impegna a contrastare con ogni mezzo la promozione, la costituzione, l'organizzazione, la direzione, il finanziamento diretto o indiretto di attività che possano essere finalizzate, anche solo potenzialmente, al compimento di atti di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

CISMA AMBIENTE S.p.A. si riserva il diritto di effettuare controlli sulla affidabilità dei propri dipendenti e dei propri *partner* commerciali mediante la richiesta di esibizione o di produzione di tutta la documentazione all'uopo rilevante (es. certificazioni antimafia, iscrizioni nelle *White list*, casellario giudiziale, certificato dei carichi pendenti), evitando di intraprendere o proseguire rapporti con soggetti di cui sia ragionevolmente sospettata l'appartenenza o la contiguità ad organizzazioni criminali o che siano sospettati di agevolare in qualsivoglia forma, anche occasionale, l'attività di organizzazioni criminali di qualsiasi genere.

Ogni Destinatario del presente Codice Etico deve pertanto contribuire attivamente alla rimozione di ogni ostacolo al raggiungimento degli obiettivi di legalità, segnalando ai superiori gerarchici e all'O.d.V. qualsiasi condotta ad essi contraria.

- **RAPPORTI CON I DESTINATARI INTERNI E PRINCIPI DI *CORPORATE GOVERNANCE***

Nella fase di selezione del personale, CISMA AMBIENTE S.p.A. assicura e garantisce il pieno rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, pubblicità (nelle modalità ritenute all'uopo più idonee), parità di opportunità e di trattamento. I processi di selezione sono basati sui criteri di merito della competenza e della professionalità e sul criterio oggettivo del fabbisogno aziendale.

Per la Società il valore delle risorse umane rappresenta un bene aziendale indispensabile ed essenziale. Per tale ragione, le politiche del personale si fondano sul riconoscimento della persona e delle sue caratteristiche distintive in termini di potenzialità e capacità professionale, promuovendo e garantendo una cultura basata sul rispetto e sulla collaborazione nei confronti dei colleghi e dei terzi.

La Società, puntando ad un benessere organizzativo costante, adotta politiche integrate di gestione, sviluppo e formazione, impegnandosi appieno affinché nell'ambiente di lavoro non si verificano episodi discriminatori di alcun tipo o comportamenti di violenza fisica o morale che non potranno essere in alcun modo tollerati e che dovranno essere puntualmente segnalati all'O.d.V.

➤ **Tutti i Dipendenti** devono svolgere diligentemente e con accuratezza le mansioni affidate, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi aziendali, nel rispetto della legge, dei principi del Codice Etico e del Modello 231, degli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, della gerarchia e delle politiche aziendali. Essi:

- si impegnano a dare il meglio delle proprie competenze professionali;
- assicurano le prestazioni richieste;
- si adeguano alle migliori prassi;
- mantengono un atteggiamento collaborativo;

- partecipano attivamente a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio, concorrendo all'attuazione delle attività stabilite;
- partecipano attivamente alle iniziative formative e di aggiornamento promosse dall'azienda (soprattutto con riferimento alla sicurezza sul lavoro ed alla tutela dell'ambiente), ne condividono e ne applicano i contenuti appresi;
- non devono esporre gli altri a rischi e pericoli che possano provocare danni alla salute e all'incolumità fisica;
- collaborano attivamente con gli Organi Sociali e con l'O.d.V., nello svolgimento delle attività di controllo, vigilanza o revisione, fornendo loro i documenti, le informazioni, i dati e le notizie richiesti;
- segnalano all'O.d.V. qualsivoglia anomalia o violazione, anche solo sospetta, del Codice Etico e del Modello 231.

➤ **I Dirigenti ed i Responsabili di funzione** devono svolgere il proprio lavoro e assumersi le responsabilità correlate al proprio ruolo nel rispetto della legge, dei principi del Codice Etico nonché del Modello 231 e, nel realizzare gli obiettivi aziendali, osservano quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

I dirigenti ed i responsabili di struttura devono porre la massima attenzione nel valorizzare ed accrescere la professionalità dei propri collaboratori. Essi:

- incentivano la crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti;
- richiedono prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro;
- creano le condizioni per lo sviluppo delle loro capacità e la realizzazione delle loro potenzialità;
- collaborano attivamente con gli Organi Sociali e con l'O.d.V., nello svolgimento delle attività di controllo, vigilanza o revisione, fornendo loro i documenti, le informazioni, i dati e le notizie richiesti;
- segnalano all'O.d.V. qualsivoglia anomalia o violazione, anche solo sospetta, del Codice Etico e del Modello 231;

- favoriscono il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali;
- esercitano la relazione gerarchica con equità e correttezza, evitando ogni abuso lesivo della dignità e autonomia del collaboratore.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del Codice Etico e del Modello 231.

Le nomine dei componenti degli Organi Sociali e degli Organi di Controllo (ivi compreso l'O.d.V.) la retribuzione dei manager e le modalità di distribuzione dei benefit devono avvenire mediante procedure e criteri votati alla trasparenza, al fine di migliorare la capacità comunicativa della Società verso l'esterno.

- **Gli Organi Sociali** agiscono e deliberano con piena cognizione di causa e in autonomia. La loro azione deve essere finalizzata al raggiungimento degli obiettivi perseguiti dalla Società nel rispetto dei principi esposti all'interno del presente Codice Etico e del Modello 231 nonché della vigente normativa.

Il vertice aziendale fissa gli obiettivi, propone e realizza i progetti, le azioni e gli investimenti e si impegna:

- ad assicurare la piena trasparenza nello svolgimento del proprio incarico;
- a gestire il patrimonio in modo tale da esserne garantita l'integrità, procedendo in modo tale affinché le informazioni sociali siano chiare, veritiere e redatte in ossequio a quanto previsto dalla vigente normativa;
- a realizzare gli indirizzi strategici e operativi formulati dalla Società;
- ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, finanziari, gestionali e tecnologici della Società;
- a non ostacolare in nessun modo lo svolgimento delle attività di controllo, vigilanza o revisione degli altri Organi Sociali e dell'O.d.V.

Il vertice aziendale, inoltre, consapevole dell'importanza strategica di avvalersi di risorse umane motivate e professionalmente preparate, si impegna ad organizzare l'azienda

promuovendo condizioni e ambienti di lavoro che tutelino la sicurezza, la salute e l'integrità psico-fisica delle persone, nonché la tutela dell'ambiente e del territorio. Basa lo sviluppo professionale e la gestione delle risorse umane sul principio delle pari opportunità, del riconoscimento dei risultati raggiunti, delle potenzialità professionali e delle competenze espresse da ognuno e prevede adeguati strumenti di formazione e di crescita professionale.

Le funzioni aziendali apicali ispirano decisioni e comportamenti verso i dipendenti alla rigorosa osservanza delle normative e dei contratti collettivi, al rispetto delle rappresentanze sindacali liberamente elette e ad uno spirito costruttivo nelle relazioni industriali.

Agli Organi Sociali, agli Organi di Controllo e all'O.d.V. è categoricamente richiesto di:

- assumere un comportamento votato all'integrità, alla lealtà ed al senso di responsabilità nei confronti della Società;
- mantenere una condotta ispirata ai principi di autonomia, indipendenza e correttezza nei confronti dei soggetti privati, delle P.A., delle Istituzioni, delle Autorità, delle associazioni economiche, delle forze politiche e di ogni altro operatore economico o attore sociale che intrattiene a qualsiasi titolo rapporti, diretti o indiretti, con la Società;
- garantire una partecipazione costante ed informata alle adunanze assembleari e alle attività della Società, condividendone con questa missione e obiettivi;
- vagliare con estrema perizia le situazioni di conflitto di interessi o di incompatibilità di funzioni o incarichi all'interno e all'esterno della Società, anche solo potenziali, astenendosi categoricamente dal compiere qualsivoglia attività in situazioni di conflitto di interessi nell'ambito dell'espletamento del proprio incarico;
- non fare in alcun modo uso delle informazioni riservate cui vengono a conoscenza in ragione del loro ruolo.

➤ **Soci:** La Società intende massimizzare il valore per i soci e limitare al massimo i rischi perseguendo i principi dello sviluppo sostenibile propri di una *governance* diligente e virtuosa. A tale scopo, al fine di garantire una continua e corretta informazione, si impegna alla totale trasparenza e, contestualmente, a mantenere una comunicazione costante e costruttiva con tutti i suoi soci, fornendo loro tempestivamente tutti i dati, i

documenti e le informazioni in merito a qualsivoglia tipo di azione e/o decisione che questi sono chiamati ad assumere, nel pieno rispetto della vigente normativa.

La Società garantisce la piena partecipazione degli Organi Sociali alle assemblee ed il regolare funzionamento delle stesse nel rispetto di ciascun socio di ottenere adeguate precisazioni, di poter formulare la propria opinione e di esprimere eventuali proposte.

- **RAPPORTI CON I DESTINATARI ESTERNI E CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

CISMA AMBIENTE S.p.A. considera il soddisfacimento delle necessità e delle legittime aspettative dei clienti un obiettivo primario da conseguire attraverso un comportamento affidabile e corretto e garantendo informazioni complete ed accurate sui prodotti e sui servizi offerti.

Ciascun Destinatario deve impegnarsi a massimizzare il valore per i clienti, in termini di qualità e livello di servizio, come promosso dalle politiche e procedure della Società e richiesto dal mercato. È fatto divieto assoluto di promettere o offrire pagamenti o beni al fine di promuovere o favorire gli interessi della Società.

➤ **Fornitori:** la Società fonda i rapporti di collaborazione con i fornitori sulla correttezza, trasparenza, impegno reciproco e fiducia, con l'obiettivo principale di generare valore ed evitare qualsivoglia tipo di abuso.

Ai fornitori è richiesto il rispetto dei principi e dei valori descritti all'interno del Codice e del Modello 231, e di prestare attenzione alle esigenze del proprio territorio, delle comunità e dei clienti locali, elementi fondamentali per le attività della Società.

La Società intrattiene rapporti d'affari esclusivamente con operatori economici che svolgono attività lecite e finanziate con capitali di provenienza legittima. A tal fine, potranno essere richiesti apposite certificazioni e dichiarazioni antimafia e antiriciclaggio.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere effettuate sulla base di una valutazione obiettiva e trasparente (anche attraverso un approccio basato sul principio della *due diligence*) che tenga conto, tra l'altro, della capacità di fornire e garantire livelli di servizio adeguati oltre al rispetto delle regole della Società.

Il conferimento di incarichi professionali dovrà avvenire secondo criteri di competenza e professionalità, funzionali ad esigenze di efficacia, efficienza ed economicità.

Ogni contratto dovrà contenere una clausola apposita recante un impegno puntuale ed integrale da parte del sottoscrittore a rispettare sia i principi del Codice Etico che del Modello 231.

- **Publiche Amministrazioni:** I rapporti con le P.A., Istituzioni o altre Autorità, ivi compresa quella Giudiziaria, dovranno essere intrattenuti solo dalle funzioni aziendali preposte ed autorizzate allo svolgimento di tali attività o, in alternativa, dai soggetti espressamente individuati *ex lege* o a seguito di provvedimenti disposti dalla stessa Autorità Giudiziaria.

I Destinatari, che nell'ambito delle loro funzioni si trovino ad avere legittimamente rapporti con la Pubblica Amministrazione, devono verificare preventivamente, e con la dovuta diligenza, che quanto dichiarato e/o attestato, nell'interesse della *Società*, sia veritiero e corretto.

Nello specifico, nei rapporti con P.A., Istituzioni o altre Autorità, intrapresi direttamente o indirettamente, è fatto espresso divieto di:

- tentare di influenzare le decisioni delle parti;
- offrire, promettere o accettare qualsiasi tipo di oggetto, servizio e/o prestazione;
- esaminare, proporre o paventare opportunità commerciali che possano, direttamente o indirettamente, avvantaggiare i dipendenti della P.A., delle Istituzioni e delle Autorità;
- sollecitare o ottenere, fuori dai casi prescritti dalla legge, informazioni riservate;
- conferire incarichi a soggetti nei confronti dei quali si possa determinare un conflitto di interessi;
- esporre nelle comunicazioni, nelle segnalazioni e nelle risposte a richiesta, fatti non corrispondenti al vero ovvero occultare, in tutto o in parte, quelli veritieri;
- non adottare nella predisposizione delle comunicazioni, delle segnalazioni e delle risposte di cui al punto precedente i principi di completezza, integrità, oggettività e trasparenza;

- assumere in occasione di verifiche o ispezioni atteggiamenti ostili e/o non collaborativi.

➤ **Finanziamenti ed erogazioni pubbliche:** Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione CISMA AMBIENTE S.p.A. non può trarre vantaggi se non sulla base di rapporti contrattuali, provvedimenti ottenuti lecitamente, ovvero tramite erogazioni di provvidenze di qualsiasi natura conseguite debitamente e destinate alle finalità per cui sono concesse. È severamente vietato conseguire ingiustamente a danno della Pubblica Amministrazione – a favore di CISMA AMBIENTE S.p.A. ovvero di soggetti terzi – contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo in qualunque modo denominate, concessi o erogati tramite l'utilizzo o la presentazione di documenti falsi o mendaci o l'omissione di informazioni dovute. Non è consentito utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti per scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi. Non è altresì consentito alla società di trattenere o ritardare indebitamente il riversamento a favore di terzi beneficiari di somme erogate a fronte di contributi, sovvenzioni, o finanziamenti pubblici concessi, né intervenire consapevolmente ai fini dell'indebita percezione di erogazioni pubbliche da parte dei terzi medesimi. Non è consentito porre in essere azioni volte a procurare a CISMA AMBIENTE S.p.A. o a soggetti terzi, qualsiasi tipo di utilità (ad esempio, licenze, autorizzazioni, sgravi di oneri anche previdenziali, etc.) a danno della Pubblica Amministrazione, con artifici o raggiri (ad esempio, l'invio di documenti falsi o attestanti cose non vere).

Ogni Destinatario del presente Codice Etico deve pertanto contribuire attivamente alla rimozione di ogni ostacolo al mantenimento di tali principi comportamentali, segnalando ai superiori gerarchici e all'O.d.V. qualsiasi condotta ad essi contraria.

➤ **Mass Media:** I rapporti tra la Società ed i media spettano alle funzioni aziendali appositamente designate e devono essere svolti in coerenza con le politiche e procedure aziendali e i principi del presente Codice Etico. Le informazioni e le notizie fornite dovranno essere veritiere, complete, accurate, trasparenti e tra loro omogenee.

- GARE E TRATTATIVE PRIVATE

Coloro che, nell'interesse e/o per conto di CISMA AMBIENTE S.p.A. intervengono in trattative d'affari o gare pubbliche devono agire in conformità alle procedure ed ai principi del presente Codice Etico. In particolare, è vietata qualsiasi condotta - violenta, minacciosa, corruttiva o fraudolenta - volta ad impedire o turbare la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche Amministrazioni ovvero ad allontanarne gli offerenti. Sono altresì vietate le condotte volte a turbare il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando di gare o di altro atto equipollente, al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della Pubblica Amministrazione. Siffatti comportamenti non potranno essere in alcun modo tollerati dalla Società e dovranno pertanto essere puntualmente segnalati all'O.d.V.

- SPONSORIZZAZIONI

Le donazioni e la partecipazione, in nome della Società o in rappresentanza della stessa, a comitati ed associazioni di qualsiasi tipo, siano esse scientifiche, culturali o di categoria, devono essere regolarmente autorizzate e formalizzate, nel rispetto delle procedure.

La Società vieta pressioni, dirette o indirette, su organizzazioni politiche e sindacali o su rappresentanti o candidati delle stesse. Inoltre, non appoggia, promuove né sponsorizza eventi pubblici organizzati con finalità di propaganda politica. La Società, in linea di principio, non eroga loro alcun contributo. Quando un contributo sia ritenuto appropriato per il pubblico interesse, la Società determina se esso sia ammissibile alla luce delle leggi in vigore, e conserva adeguata documentazione. I Destinatari devono riconoscere che qualsiasi forma di coinvolgimento ad attività politiche avviene su base personale, nel proprio tempo libero, a proprie spese ed in conformità alle leggi in vigore.

ART. 6: ATTUAZIONE, DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO E VALORE CONTRATTUALE

Ogni Destinatario del presente Codice Etico si impegna ad osservarne e a farne osservare i principi.

Le norme contenute nel presente documento costituiscono parte integrante delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi dell'art. 2014 del c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro) e dell'art. 2015 c.c. (Obbligo di fedeltà). Ferme restando le altre forme di pubblicità previste dall'art. 4 della Parte Generale del Modello 231, esse dovranno essere rese note ai Destinatari secondo le seguenti modalità di diffusione:

- dipendenti/dirigenti: all'atto dell'assunzione, mediante la sottoscrizione di apposito modulo informativo (i soggetti con contratti di lavoro già in essere dovranno invece sottoscrivere specifico documento di accettazione all'atto dell'adozione del presente Codice da parte della Società);
- componenti degli Organi Sociali: all'atto della nomina, mediante la sottoscrizione di apposito modulo informativo (i componenti già in carica dovranno invece sottoscrivere specifico documento di accettazione all'atto dell'adozione del presente Codice da parte della Società);
- fornitori/consulenti/collaboratori/società partner e di service/outsourcing: divulgare (secondo le modalità previste da apposito piano di informazione) il Codice Etico ai soggetti terzi che intrattengono rapporti con la Società stessa e ciò mediante la sottoscrizione di specifica clausola risolutiva espressa ex art. 1456 c.c. (cd. Clausola di salvaguardia) nei nuovi contratti da stipulare - o, in caso di contratti già in essere, mediante la sottoscrizione di apposita parte integrativa (cd. *addendum*) - al primo rapporto/contatto/incontro successivo all'adozione del Codice Etico da parte della Società.

ART. 7: ENTRATA IN VIGORE

Il presente Codice Etico entra in vigore contestualmente all'atto di adozione del Modello 231 a partire dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Qualsiasi modifica, integrazione, aggiornamento dovrà essere adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione e le modifiche entreranno in vigore alla data della delibera.

Eventuali conflitti tra le disposizioni del Modello 231, dei regolamenti aziendali, delle procedure interne ed i principi espressi dal presente Codice Etico dovranno essere risolti a

vantaggio di questi ultimi in quanto espressione dei supremi valori etici della Società e dell'idea di *good governance* che essa intende perseguire e diffondere.