



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001

“Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche”

CODICE ETICO

0	24/03/2026	Adozione	
REV.	DATA	DESCRIZIONE	APPROVAZIONE

INDICE SOMMARIO

Sommario

1.	PREMESSA.....	5
2.	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	4
3.	GLI OBIETTIVI DELLA SOCIETÀ	5
4.	VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO	6
5.	VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	7
6.	CODICE ETICO DELLA SOCIETÀ E SOGGETTI DESTINATARI	7
7.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	8
8.	APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO	8
	8.1. <i>Gestione delle risorse finanziarie.....</i>	8
	8.2. <i>Correttezza, professionalità, serietà e competenza.....</i>	9
	8.3. <i>Conflitto di interesse.....</i>	9
	8.4. <i>Gestione dei rapporti con i clienti</i>	9
	8.5. <i>Gestione dei rapporti con i fornitori e con i collaboratori esterni.....</i>	10
	8.6. <i>Gestione dei rapporti con le Autorità di vigilanza e con l'Autorità giudiziaria.....</i>	11
	8.7. <i>Gestione dei rapporti con la politica, la Pubblica Amministrazione (anche finanziaria), con i pubblici ufficiali, con i soggetti incaricati di un pubblico servizio e con i soggetti esercenti un servizio di pubblica necessità</i>	11
	8.8. <i>Gestione amministrativo-contabile.....</i>	12
	8.9. <i>Omaggi, regali e altre utilità.....</i>	13
	8.10. <i>Contrasto del terrorismo e della criminalità.....</i>	13
9.	PRIVACY, RISERVATEZZA,UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATIVI E DELLE NUOVE APPARECCHIATURE TECNOLOGICHE DI I.A.....	14
	9.1. <i>Trattamento dei dati personali</i>	14
	9.2. <i>Riservatezza</i>	15

Codice Etico

9.3. <i>Utilizzo dei sistemi informativi</i>	15
9.4. <i>Utilizzo delle nuove apparecchiature tecnologiche di intelligenza artificiale</i>	15
10. RISORSE UMANE	16
10.1. <i>Rapporti con il personale: sviluppo e tutela delle risorse umane</i>	16
10.2. <i>Divieto d'uso di bevande alcoliche e/o sostanze stupefacenti</i>	16
10.3. <i>Molestie, mobbing sul luogo di lavoro e violenza</i>	17
11. AMBIENTE, SALUTE, SICUREZZA E QUALITÀ	17
11.1. <i>Tutela dell'ambiente</i>	17
11.2. <i>Tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro</i>	18
12. REVISIONE, DIFFUSIONE E VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO	19
12.1. <i>Revisione e aggiornamento del Codice Etico</i>	19
12.2. <i>Comunicazione e diffusione del Codice Etico</i>	19
12.3. <i>Vigilanza sull'applicazione del Codice etico</i>	19
13. SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE	20

Codice Etico

1. PREMESSA

La Todima S.r.l. (di seguito anche “Società”) è la continuità dell’Impresa Edile Geom. Marino Serpetti (fondata nel 1982), il cui titolare è anche amministratore unico e direttore tecnico dell’attuale società. L’azienda si occupa di costruzione e ristrutturazione di opere civili, ospedali, centri commerciali, hotel; realizzazione e manutenzione di infrastrutture stradali, opere idriche ed acquedottistiche; esecuzione di opere speciali quali demolizioni, puntellamenti, opere in calcestruzzo, applicazione di sistemi in fibra di carbonio ed altro.

La Todima S.r.l. ha sede a L’Aquila e svolge la propria attività in tutto il centro Italia.

La Società, intendendo garantire una gestione aziendale improntata alla legalità e alla prevenzione dei reati, ha deciso di dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e, al suo interno, del presente Codice etico (di seguito indicato anche come “Codice”).

Il Codice esprime i valori e i principi etici che ispirano l’agire imprenditoriale della Società e che regolano i rapporti con tutti i “portatori d’interesse” (c.d. *stakeholders*) aziendali. Il Codice sintetizza altresì le regole di organizzazione e gestione a cui si attiene la società, finalizzate alla realizzazione di un sistema efficiente ed efficace di programmazione, esecuzione e controllo delle attività tale da assicurare il costante rispetto delle regole di comportamento e prevenirne la violazione da parte di qualsiasi soggetto che operi per la Società stessa. Il Codice, da ultimo, riassume l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità che l’ente si assume nello svolgimento della sua *mission* aziendale.

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

<p>Per l’elaborazione del presente Codice si è fatto riferimento alla seguito normativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> – d.lgs. n. 231/ 2001, “Responsabilità amministrativa degli Enti” e successive modifiche e/o integrazioni; – Artt. 2086, 2094, 2103, 2104, 2105, 2106, 2118 e 2119 del Codice civile; – Art. 7 della legge n. 300 del 1970, “Statuto dei lavoratori”; – Contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile nella specie; – reg. UE n. 679/2016; – d.lgs. n. 81/2008, in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, e successive modificazioni;
--	--

Codice Etico

	<ul style="list-style-type: none">– d.lgs. n. 152/2006, in materia ambientale, e successive modifiche e/o integrazioni;– norme tecniche applicabili nel concreto contesto aziendale.
--	---

3. GLI OBIETTIVI DELLA SOCIETÀ

La Società intende perseguire i seguenti obiettivi:

- rispettare, come principio imprescindibile del proprio operato, quello di legalità e, dunque, lo spirito della Costituzione, della normativa nazionale, europea e internazionale e di tutte le altre normative vigenti nei paesi in cui l'ente opera;
- rispettare, garantire e non ostacolare i diritti fondamentali dell'individuo;
- assolvere in modo effettivo, serio e continuativo ai doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale;
- adottare una struttura organizzativa adeguata alle dimensioni e alle caratteristiche della Società, anche al fine di adempiere agli obblighi di cui all'art. 2086 c.c. (in particolare, allo scopo di permettere la tempestiva rilevazione della situazione di crisi e l'immediata attivazione degli strumenti previsti per il superamento della congiuntura aziendale);
- realizzare una pianificazione fiscale non aggressiva, senza violare o eludere la normativa tributaria nazionale e sovranazionale;
- garantire ampi controlli su tutti i processi aziendali, con particolare attenzione a quelli ritenuti potenzialmente più a rischio di commissione di reati;
- sviluppare un'organizzazione aziendale sempre più capace di responsabilizzare tutti i soggetti aziendali, in proporzione alle rispettive funzioni e mansioni;
- massimizzare ed ottimizzare il controllo su ogni attività aziendale;
- garantire un'adeguata e seria educazione aziendale mediante un continuo e aggiornato programma di formazione e sensibilizzazione;
- garantire in ogni momento la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori e di chiunque intrattenga relazioni con la predetta Società;

Codice Etico

- rispettare la dignità del lavoratore come persona e non come strumento aziendale;
- realizzare una transizione digitale e un'integrazione uomo-macchina, anche mediante l'uso di forme di intelligenza artificiale, sulle quali sia sempre garantito un controllo umano;
- rispettare l'ambiente, la biodiversità e gli ecosistemi, anche nell'interesse delle future generazioni;
- rispettare il benessere degli animali e delle piante;
- preservare l'immagine aziendale e la sua produttività, instaurando rapporti e mantenendo relazioni, con tutti gli *stakeholders*, improntati ai principi della correttezza informativa, della buona fede oggettiva, della lealtà collaborativa, del rispetto del legittimo affidamento e della trasparenza;
- intrattenere rapporti con clienti, fornitori e *business partners* improntati alla massima professionalità e correttezza;
- intrattenere rapporti con la pubblica amministrazione improntati alla massima imparzialità, professionalità, correttezza, leale collaborazione e trasparenza;
- rispettare l'assetto della libera e leale concorrenza, come definito a livello nazionale e sovranazionale, tenendo comportamenti corretti negli affari, rigettando forme di intese anticoncorrenziali e non abusando di posizioni dominanti.

4. VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO

Il rispetto delle regole del Codice rappresenta una parte fondamentale delle obbligazioni dei prestatori di lavoro, ai sensi degli artt. 2104, 2105 e 2106 c.c., tanto che la loro inosservanza potrà determinare a carico dei trasgressori l'applicazione di specifiche e proporzionate sanzioni disciplinari, garantendosi sempre l'espletamento di un contraddittorio preventivo, tempestivo e specifico sull'addebito contestato.

Si consideri che:

- l'art. 2104 c.c., rubricato "Diligenza del prestatore di lavoro", dispone che *«il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende»*;
- l'art. 2105 c.c., rubricato "Obbligo di Fedeltà", dispone che *«il prestatore di lavoro non*

Codice Etico

deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare a essa pregiudizio»;

- l'art. 2106 c.c., rubricato "Sanzioni disciplinari", dispone che «*l'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione*».

Quanto ai soggetti legati alla Società da rapporti di collaborazione o da altri vincoli contrattuali non interni, il rispetto del Codice etico sarà garantito mediante l'inserimento di apposite clausole nei relativi contratti stipulati con la presente Società. La violazione delle menzionate clausole contrattuali risolutive espresse (c.d. "clausole 231") attinenti al rispetto del Codice etico, rappresenta una violazione lesiva del rapporto fiduciario, la quale può portare alla risoluzione contrattuale nei casi più gravi.

5. VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO

Per garantire l'osservanza del Codice, la Società:

- ha nominato un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "O.d.V.") dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e con il compito di verificare l'osservanza dei protocolli e dei principi contemplati all'interno del Modello;
- ha approvato un Sistema disciplinare, volto a punire le condotte assunte in violazione dei principi contenuti nel citato Codice e nel Modello. Il Sistema disciplinare è costruito attorno alla previsione di sanzioni differenti, da parametrare sulla base della posizione rivestita dal trasgressore, sulla base della gravità della condotta e delle conseguenze prodottesi.

Ai lavoratori dipendenti potranno essere applicate le sanzioni previste dal Contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile nel caso di specie, mentre ai clienti, ai fornitori e ai collaboratori esterni potrà essere comunicata l'intervenuta risoluzione di diritto del contratto, in forza dell'apposita clausola risolutiva espressa c.d. "clausola 231", fermo restando l'esercizio delle azioni risarcitorie per i danni patrimoniali e non patrimoniali arrecati.

6. CODICE ETICO DELLA SOCIETÀ E SOGGETTI DESTINATARI

La Società intende garantire rapporti di assoluta fiducia e reciproco rispetto con clienti, fornitori, *partners* commerciali, istituzioni pubbliche ed Autorità variamente denominate e, nell'ambito

Codice Etico

della propria attività imprenditoriale, agisce nel pieno rispetto della legalità formale e sostanziale.

In questo senso, il Codice etico incarna lo spirito dell'agire imprenditoriale, perché intende ispirare eticamente le azioni e le condotte di tutti i soggetti interni ed esterni alla Società. Per questo motivo vengono considerati destinatari del Codice: l'organo amministrativo e tutti gli altri soggetti apicali, i dipendenti e tutti gli altri soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, i consulenti, i collaboratori e i soggetti che rivestono una qualche funzione in ambito aziendale, nonché ogni altro soggetto con il quale la Società entra in contatto nell'esercizio dell'attività d'impresa.

7. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

La Società svolge la propria attività nel costante rispetto dei principi della correttezza informativa, della buona fede oggettiva, della lealtà collaborativa, del rispetto del legittimo affidamento e della trasparenza.

Tutti i soggetti aziendali hanno il dovere inderogabile di adottare comportamenti in perfetta armonia con i dettami del presente Codice etico.

È fondamentale essere consapevoli che in nessuna occasione la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio della Società può giustificare comportamenti contrari ai principi e alle disposizioni indicati nel presente Codice o nel Modello.

8. APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

8.1. Gestione delle risorse finanziarie

In adempimento dell'art. 6 comma 2, lett. c) del decreto, la Società deve gestire e monitorare costantemente le risorse finanziarie in modo tale da evitare la commissione di reati, nel rispetto delle procedure e delle prassi aziendali. L'integrale rispetto delle norme di legge e la piena osservanza dei principi di trasparenza, veridicità e correttezza della contabilità e di ogni altro documento in cui siano esposti elementi economici, patrimoniali e finanziari costituiscono valori e criteri imprescindibili.

I flussi finanziari in uscita devono essere autorizzati dai competenti organi aziendali e devono essere coerenti e congrui con la *mission* aziendale. Inoltre, i flussi finanziari devono essere correttamente registrati su documenti idonei, tracciati e verificabili (nel senso che in ogni momento deve essere possibile controllare la destinazione del denaro, il relativo destinatario e

Codice Etico

deve potersi verificare la giustificazione economico-razionale sottostante ad ogni singolo pagamento) nel rispetto delle norme di leggi e dei principi di contabilità generalmente ammessi e vigenti, nonché in base alle procedure aziendali predisposte a presidio delle attività contabili, la cui rigorosa osservanza è richiesta ed imposta a tutti i soggetti interessati. In nessun caso, è consentita la registrazione di operazioni basate su informazioni non precise, non complete o che non riflettano la natura dell'operazione sottostante.

Tutti gli obblighi contributivi e fiscali debbono essere correttamente adempiuti dall'Impresa.

Ogni operazione di natura finanziaria, sia in entrata sia in uscita, deve in ogni caso risultare coerente, congrua, correttamente registrata, autorizzata e verificabile.

8.2. Correttezza, professionalità, serietà e competenza

I comportamenti dei soggetti, interni (come il personale dipendente) ed esterni (come i collaboratori o i fornitori) alla Società, devono essere sempre ispirati ai valori della correttezza, della lealtà e della legalità, nel senso che le condotte devono essere legittime sia sul piano formale che sul piano sostanziale, oltre che lecite.

Ogni operatore aziendale, sia esso un soggetto apicale ovvero un sottoposto, ha lo specifico dovere di svolgere diligentemente le mansioni che gli competono e di adempiere fedelmente alle direttive impartite, qualora esse siano a loro volta conformi al presente Codice etico.

Gli operatori aziendali agiscono con la massima correttezza, professionalità, serietà e competenza, affinché sia ottimizzata la produttività aziendale e ne sia salvaguardata l'immagine e la reputazione.

8.3. Conflitto di interesse

Tutti i soggetti interni ed esterni alla Società devono evitare di avere interessi personali in conflitto con quelli della Società e, in ogni caso, devono tempestivamente segnalare agli organi competenti il loro conflitto d'interesse, che sia attuale o anche solo potenziale.

Ogni risorsa aziendale deve esercitare la propria capacità decisionale con il precipuo obiettivo di garantire e tutelare gli interessi della Società, senza condizionamenti esterni.

8.4. Gestione dei rapporti con i clienti

La Società deve instaurare e mantenere nel tempo ottimi rapporti con i clienti e deve agire con il fine di garantirne sempre il più alto grado di soddisfazione.

I soggetti interni ed esterni alla Società si obbligano quindi a:

Codice Etico

- rapportarsi con il cliente con il più elevato grado di correttezza, chiarezza nelle trattative commerciali, professionalità nonché fedele e diligente adempimento contrattuale;
- osservare scrupolosamente i protocolli e le prassi aziendali adottate per la gestione dei rapporti con la clientela;

assicurare la riservatezza dei dati dei clienti, prestando attenzione anche ai dati personali, secondo quanto previsto dal regolamento (UE) del parlamento europeo e del consiglio del 27 aprile 2016, n. 679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (*General Data Protection Regulation*, di seguito GDPR) e dalla normativa nazionale vigente in materia.

Nel partecipare alle gare di appalto, poi, la Società valuta attentamente la congruità e l'eseguità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, alla sicurezza e agli aspetti ambientali, facendo rilevare ove possibile tempestivamente le eventuali anomalie.

La formulazione delle offerte sarà tale da consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale dipendente e delle opportune misure di sicurezza e tutela ambientale.

8.5. Gestione dei rapporti con i fornitori e con i collaboratori esterni

I principi della correttezza informativa, della buona fede oggettiva, della lealtà collaborativa, del rispetto del legittimo affidamento e della trasparenza devono ispirare anche i rapporti con i fornitori e con i collaboratori esterni alla Società.

La Società si impegna a diffondere ai propri fornitori e ai propri collaboratori esterni i principi espressi nel presente Codice etico e a richiederne la piena condivisione e il sicuro rispetto.

Il personale della Società ha quindi il dovere di:

- utilizzare criteri di selezione di fornitori e collaboratori che siano oggettivi e documentabili;
- agire secondo le prassi operative aziendali per la gestione dei rapporti con i fornitori e con i collaboratori esterni;
- rispettare e far rispettare le condizioni contrattuali pattuite;
- ottenere l'inserimento nei contratti di clausole risolutive espresse in caso di inosservanza delle regole e dei principi contenuti nel presente Codice;

Codice Etico

- comunicare tempestivamente alla direzione aziendale eventuali problemi insorti con un fornitore o con un collaboratore esterno.

8.6. Gestione dei rapporti con le Autorità di vigilanza e con l’Autorità giudiziaria

I rapporti con le Autorità di vigilanza devono sempre essere caratterizzati da collaborazione, trasparenza e correttezza.

È necessario che tali relazioni siano gestite esclusivamente dalla dirigenza e dalle funzioni aziendali apicali di volta in volta competenti.

Anche con riferimento ai rapporti con l’Autorità giudiziaria è fondamentale che siano tenuti comportamenti trasparenti, corretti e collaborativi. Nello specifico, è esplicitamente vietato:

- offrire o promettere denaro o altre utilità a chi è chiamato a rendere dichiarazioni all’Autorità giudiziaria;
- indurre chiunque a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità giudiziaria.

Se la persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all’Autorità giudiziaria ha subito comportamenti idonei ad influenzarne la deposizione, la stessa è tenuta a segnalarlo immediatamente all’O.d.V, al fine di impedire la commissione del reato presupposto di cui al 25 *decies* del d.lgs. n. 231/2001.

8.7. Gestione dei rapporti con la politica, la Pubblica Amministrazione (anche finanziaria), con i pubblici ufficiali, con i soggetti incaricati di un pubblico servizio e con i soggetti esercenti un servizio di pubblica necessità

La Società ripudia qualsiasi contatto con organi politici volto a:

- ottenere in modo diretto o indiretto indebiti vantaggi patrimoniali e/o non patrimoniali;
- arrecare in modo diretto o indiretto danni ingiusti a imprenditori concorrenti;
- influenzare, anche solo in potenza, possibili decisioni attinenti al *core business* aziendale e/o attività collegate.

Le relazioni con gli uffici della Pubblica amministrazione (anche finanziaria, c.d. Fisco) nazionale, europea, internazionale o straniera, con i relativi pubblici ufficiali, incaricati di un pubblico servizio o esercenti un servizio di pubblica necessità devono essere ispirati alla massima

Codice Etico

trasparenza e correttezza, in un'ottica di leale andamento concorrenziale.

Durante le fasi di un procedimento, durante le trattative o durante lo svolgimento di un contratto con la Pubblica amministrazione, la Società si astiene dal ricercare indebiti favori patrimoniali e non, che possano minare la credibilità e l'integrità di ambo le parti.

La Società ha il dovere di responsabilizzare le funzioni aziendali deputate a interagire con i predetti soggetti.

Anche al di fuori di un collegamento specifico con un'attività amministrativa è vietato offrire denaro o altra utilità, anche per interposta persona, a funzionari pubblici, ai loro familiari o ai soggetti in qualunque modo collegati ad essi. Anche al di fuori della funzione amministrativa è vietato ricercare o instaurare relazioni personali con i predetti soggetti al fine di condizionarne, direttamente o indirettamente, l'operato amministrativo.

È altresì vietato adottare in generale qualunque atteggiamento che possa turbare il sereno svolgimento delle funzioni politiche, amministrative, tributarie o, comunque, pubbliche in generale.

Si deve segnalare all'O.d.V. qualunque fondato timore di irregolarità che possa far sospettare la commissione di uno dei reati presupposto di cui agli artt. 24, 25, 25 *quater*, 25 *quinquiesdecies*, 25 *septiesdecies* e 25 *duodevicies* del d.lgs. n. 231/2001.

8.8. Gestione amministrativo-contabile

Le risorse aziendali a cui è demandata la gestione amministrativo-contabile della Società hanno il dovere di:

- eseguire le operazioni relative alla formazione del bilancio e di tutti gli altri documenti societari e contabili applicando i principi contabili di riferimento, nel pieno rispetto della legge, delle procedure e delle prassi aziendali; in particolare, è necessario che il bilancio fornisca con chiarezza una rappresentazione veritiera e corretta della situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società e che contenga dunque informazioni complete e precise;
- garantire il rispetto di tutte le norme di legge poste a tutela dell'integrità del capitale sociale.

È obbligatorio che tutte le operazioni aziendali aventi effetti finanziari, economici e/o patrimoniali siano oggetto di apposita registrazione contabile e siano corredate dalla relativa documentazione di supporto, cosicché in ogni momento sia possibile svolgere gli opportuni

Codice Etico

controlli finalizzati alla corretta ricostruzione delle operazioni imprenditoriali.

Ogni soggetto interno ed esterno alla Società deve comunicare all'Organismo di Vigilanza eventuali alterazioni e/o falsificazioni di operazioni amministrativo-contabili che possano far sospettare la commissione di uno dei reati presupposto di cui agli artt. 24, 25, 25 *ter*, 25 *octies*, 25 *octies*.1, e 25 *quinquiesdecies* del d.lgs. n. 231/2001.

8.9. Omaggi, regali e altre utilità

Le risorse aziendali non possono accettare regali, omaggi e altre utilità che possano, anche indirettamente, essere collegati alle attività svolte per conto e nell'interesse della Società.

Coloro che, nei paesi in cui è "costume" e sulla base della loro valutazione personale, hanno accettato omaggi, regali o altre utilità materiali e non, perché li hanno reputati di modestissima entità, devono immediatamente informare la direzione aziendale, la quale deciderà, previa eventuale consultazione con l'O.d.V., se sussista o meno la necessità di procedere alla immediata restituzione delle utilità percepite o, qualora non ne sia materialmente possibile la restituzione, alla restituzione dell'equivalente monetario.

Eguale la Società non consente l'elargizione di omaggi, regali o altre utilità che, sebbene diffuse, eccedano le normali pratiche commerciali.

8.10. Contrasto del terrorismo e della criminalità

La Società crede profondamente nei valori democratici e condanna qualsiasi attività che possa avere finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. A tal fine è fatto obbligo ai destinatari del presente Codice di rispettare ed applicare le leggi antiterrorismo, italiane e comunitarie, con invito a segnalare all'Autorità competente ogni situazione che possa configurare un reato di questa natura.

La Società condanna qualunque forma di associazione criminale, sia in ambito nazionale che internazionale, e si impegna a non instaurare alcun rapporto con soggetti coinvolti in associazioni criminali e a non finanziarne o agevolare le attività.

È fatto espresso divieto ad amministratori, dipendenti e collaboratori di porre in essere, anche per interposta persona, qualsiasi comportamento che possa costituire o sia connesso a forme di organizzazione criminale, associazioni per delinquere, associazioni di tipo mafioso, associazioni finalizzate alla immigrazione clandestina o allo sfruttamento di lavoro irregolare (caporalato), sia in ambito nazionale che internazionale.

La Società non eroga finanziamenti, contributi, vantaggi o altre utilità, diretti od indiretti, ai partiti politici, a singoli candidati, movimenti, comitati associazioni, organizzazioni ed Amministrazioni

Codice Etico

Pubbliche o alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti, sia in Italia che all'estero, se non nel rispetto della normativa applicabile ed in piena trasparenza e nell'osservanza delle procedure aziendali interne applicabili.

9. PRIVACY, RISERVATEZZA, UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATIVI E DELLE NUOVE APPARECCHIATURE TECNOLOGICHE DI I.A.

9.1. *Trattamento dei dati personali*

Il regolamento europeo n. 2016/679 (c.d. GDPR), definisce:

- il dato personale come *«qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile («interessato»); si considera identificabile la persona fisica che può essere identificata, direttamente o indirettamente, con particolare riferimento a un identificativo come il nome, un numero di identificazione, dati relativi all'ubicazione, un identificativo online o a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale»;*
- l'attività di trattamento come *«qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insiemi di dati personali, come la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione».*

Nell'ambito della propria attività sociale, anche al fine di una migliore mappatura e gestione del rischio, la Società potrà trattare dati personali e, in alcuni casi, categorie particolari di dati personali ai sensi dell'art. 9 del GDPR.

Ai sensi dell'art. 32 GDPR, la Società è impegnata ad attivare *«misure tecniche ed organizzative adeguate per garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio»;* il tutto assicurando che vi sia la massima attenzione affinché i dati personali e, soprattutto, le categorie particolari di dati personali, siano trattati in modo lecito, corretto e sicuro, al fine di ridurre al minimo il rischio che detti dati vadano distrutti o persi, anche a causa di eventi accidentali e/o eccezionali, e che persone non autorizzate li possano trattare, leggere, modificare, o utilizzare in modo improprio o diverso dallo scopo per cui sono stati raccolti.

Codice Etico

9.2. Riservatezza

Tutti i soggetti aziendali hanno il dovere di prestare attenzione alle informazioni, alle notizie, alle relazioni e al *know-how* acquisiti nel corso dei rapporti lavorativi e/o professionali intercorsi con la Società, così da evitarne la diffusione e da garantirne la riservatezza, nel pieno rispetto della *privacy* personale, della leale concorrenza, della fedeltà aziendale e della riservatezza della proprietà industriale di tipo materiale e/o immateriale.

9.3. Utilizzo dei sistemi informativi

Ogni soggetto aziendale è tenuto all'utilizzo dei sistemi informativi esclusivamente nel rispetto della legge nazionale e sovranazionale, delle condizioni di licenza, delle prassi operative aziendali e, comunque, delle *best practices* in materia.

È vietato qualsiasi uso indebito dei sistemi informativi.

Al riguardo, la Società monitora costantemente l'uso dei sistemi informativi, anche al fine di prevenire e ridurre il rischio di commissione di reati, con particolare riferimento a quelli contemplati dall'art. 24 *bis* del d.lgs. n. 231/2001.

9.4. Utilizzo delle nuove apparecchiature tecnologiche di intelligenza artificiale

La Società persegue l'obiettivo di realizzare in modo non discriminatorio un'efficace integrazione uomo-macchina, sulla scia di una transizione digitale "umanista", consapevole che le nuove tecnologie debbano essere considerate di supporto e non come sostituzione del lavoro umano. Per tale motivo la Società, qualora adoperi algoritmi di *machine learning* o macchine di intelligenza artificiale (c.d. *artificial intelligence* "A.I." o intelligenza artificiale "I.A.") comunque denominate, garantisce la c.d. "riserva di umanità", per cui deve esserci sempre un controllo umano e, comunque, l'ultima decisione deve sempre appartenere a un soggetto umano, al fine di ben delineare l'appartenenza di responsabilità di vario genere, evitando che la medesima sia scaricata su inanimati oggetti.

Inoltre la Società, nell'utilizzo di tali forme di I.A., attenziona il tipo di informazioni offerte come input alla macchina, al fine di tutelare l'eventuale riservatezza dei dati inseriti e, di conseguenza, impedendo che gli output generati dalla macchina possano comportare la commissione di illeciti.

La Società informa il personale interno e i suoi clienti, fornitori o generiche controparti contrattuali dell'utilizzo dei nuovi strumenti informatici e digitali nello svolgimento dell'attività

Codice Etico
imprenditoriale.

Essa cura l'educazione tecnologica mediante appositi corsi di formazione.

10. RISORSE UMANE

10.1. Rapporti con il personale: sviluppo e tutela delle risorse umane

La Società riconosce un'importanza strategica alle proprie risorse umane, quale primario motore propulsivo dell'attività aziendale.

Il corretto svolgimento delle mansioni da parte di tutti gli operatori aziendali, sia apicali sia sottoposti, rappresenta una condizione fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi che la Società si prefigge.

La Società si impegna a mantenere, in capo al proprio personale, competenze idonee, tecnicamente adeguate e diversificate in relazione agli specifici incarichi assegnati o da assegnare. La Società favorisce il continuo miglioramento della professionalità dei propri dipendenti, anche attraverso lo svolgimento di iniziative formative

La Società garantisce l'utilizzo di criteri di selezione, assunzione e promozione privi di qualsiasi forma di discriminazione e basati esclusivamente sul merito. Tutto il personale è assunto dalla Società con un regolare contratto di lavoro. Il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto della normativa contrattuale collettiva del settore e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa applicabile. La Società condanna qualsiasi comportamento lesivo della personalità individuale e qualsiasi forma di discriminazione, incluse quelle basate su genere, religione, orientamento sessuale, disabilità, razzismo e xenofobia.

10.2. Divieto d'uso di bevande alcoliche e/o sostanze stupefacenti

È vietato ingerire alcool di qualsiasi genere e specie e/o sostanze stupefacenti e psicotrope (di cui al d.p.r. n. 309/1990, Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza) durante l'orario di lavoro, sia dentro che fuori i locali d'azienda, salvo che per limitatissime quantità durante l'orario dei pasti, per comprovate esigenze di salute o specifiche direttive impartite in ragione della peculiarità dell'attività lavorativa.

Parimenti è vietato svolgere attività lavorativa sotto precedente o pre-ordinata assunzione di alcool e/o sostanze stupefacenti e psicotrope.

Codice Etico

10.3. *Molestie, mobbing sul luogo di lavoro e violenza*

La Società non permette alcun tipo di molestia sessuale, pratica di *mobbing* nei rapporti di pari grado o di *bossing* nei rapporti gerarchici.

È assolutamente vietata qualsiasi forma di violenza, sia fisica che morale, nonché qualsiasi forma di umiliazione verbale o di ingiustificata discriminazione di vario tipo, che pregiudichino la dignità del personale lavorativo.

In un'ottica di contemperamento e di sintesi tra efficiente produttività e benessere psico-fisico sui luoghi di lavoro, la Società interloquisce in modo scritto e/o orale con i suoi dipendenti e con il personale tecnico esterno, affinché l'operato aziendale non conduca ad abiette forme di *burn out*, *strain out* o altre forme di *stress* lavorativo che degradino la persona del lavoratore a mero strumento imprenditoriale, in armonia con lo spirito di tutela degli specifici *human rights* anche in campo lavorativo.

11. AMBIENTE, SALUTE, SICUREZZA E QUALITÀ

Salute e sicurezza, ambiente e qualità, rappresentano questioni centrali e imprescindibili nell'ambito dell'attività svolta dalla Società.

La Società riesamina periodicamente l'adeguatezza, l'idoneità e l'efficacia nel tempo del sistema di gestione per la qualità, l'ambiente, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro ed adotta, in considerazione delle criticità eventualmente già emerse nella fase dei periodici controlli e in ragione del costante progresso scientifico, tutte le implementazioni necessarie a garantire un costante miglioramento dei propri standard di tutela.

Il Sistema di gestione della Società è conforme alla ISO 9001:2015 (Sistema di gestione per la qualità).

11.1. *Tutela dell'ambiente*

La Società è quotidianamente e costantemente impegnata nella salvaguardia dell'ambiente, della biodiversità, degli ecosistemi, anche nell'interesse delle future generazioni, e si impegna, altresì, a rispettare il benessere degli animali e delle piante. Ogni attività e ogni processo aziendale riconducibile alla Società deve svolgersi nel pieno rispetto della normativa applicabile in materia ambientale.

La Società e tutti i soggetti ad essa riconducibili sono perfettamente consapevoli che l'osservanza delle norme ambientali e il rispetto dell'ambiente rappresentino un valore primario,

Codice Etico

essenziale e irrinunciabile, sia per una corretta erogazione dei servizi sia per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo, in un'ottica di generale transizione ecologica.

La Società si impegna a non danneggiare l'ambiente, a partecipare e a promuovere iniziative sulle tematiche ambientali.

La Società si impegna a ridurre l'impatto ambientale delle sue attività mediante una primaria attività di indagine per verificare i possibili rischi ambientali derivanti dall'intervento, in modo da prevenire i danni. Inoltre, conduce una gestione oculata delle sue risorse, astenendosi dall'utilizzare materiali nocivi per la natura e per l'uomo e predisponendo mirate operazioni di raccolta e smaltimento dei suoi rifiuti, anche in un'ottica di economia circolare.

Allo stesso modo la Società si impegna a gestire tutte le attività produttive nel rispetto della normativa in materia di tutela del patrimonio paesaggistico e culturale.

Da ultimo, la Società si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i destinatari del presente Codice una cultura della tutela ambientale, della corretta gestione dei rifiuti e della prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

11.2. Tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro

La Società è quotidianamente impegnata nella salvaguardia della salute dei lavoratori e nella tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro. A tal fine la Società:

- valuta e gestisce i rischi che possono compromettere la salute e la sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro;
- sceglie attentamente le attrezzature di lavoro al fine di ridurre e contrastare i rischi alla fonte o, comunque, di minimizzare i rischi consentiti;
- ove possibile, sostituisce ciò che è potenzialmente pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- impartisce idonee istruzioni ai lavoratori;
- cura l'informazione e la formazione dei lavoratori nella materia della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- si informa sulle nuove conoscenze acquisite in base al costante progresso tecnologico.

Inoltre, la Società:

- fornisce strumenti adeguati di prevenzione degli infortuni sul lavoro, allo scopo di

Codice Etico

salvaguardare la salute psico-fisica del personale;

- richiede a tutti i lavoratori l'adozione di comportamenti coscienti, in un'ottica di mutua responsabilizzazione;
- si impegna a diffondere tra tutti gli operatori aziendali la cultura della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Ogni lavoratore, nello svolgimento del proprio compito o della propria mansione, deve necessariamente rispettare le norme previste in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e deve osservare tutte le misure previste dalle procedure e dai regolamenti aziendali interni al fine di salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

I lavoratori hanno lo specifico dovere di porre la massima attenzione alla propria sicurezza e a quella delle altre persone presenti sui luoghi di lavoro, sulle quali possono ricadere gli effetti delle loro azioni od omissioni, e sono quindi tenuti ad osservare tutte le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti.

12. REVISIONE, DIFFUSIONE E VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

12.1. *Revisione e aggiornamento del Codice etico*

La Società, in virtù di quel rapporto dialogico e empirico che anima il "sistema 231", ha il dovere di eseguire tutte le revisioni e/o gli aggiornamenti del Codice etico che si dovessero ritenere opportuni a seguito di sopravvenienze normative, giurisprudenziali e/o fattuali.

Il documento revisionato e/o aggiornato, una volta approvato, viene comunicato all'Organismo di Vigilanza, affinché ne verifichi la regolarità e la conformità.

12.2. *Comunicazione e diffusione del Codice etico*

La Società è tenuta a diffondere il Codice etico a tutti i destinatari del Modello.

La Società assume lo stesso impegno anche in caso di significative revisioni e/o aggiornamenti del Codice o di altri documenti di cui si compone il Modello.

12.3. *Vigilanza sull'applicazione del Codice etico*

Il controllo sull'applicazione del Codice etico spetta in primo luogo agli operatori aziendali, i quali sono tenuti ad inviare all'O.d.V. circostanziate, ragionevoli e pertinenti segnalazioni di condotte illecite, e in secondo luogo allo stesso Organismo di Vigilanza, che è investito del dovere di

Codice Etico

vigilare sulla corretta osservanza delle direttive indicate nel Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrebbe quindi venire a conoscenza di condotte assunte in violazione del Codice etico sia attraverso la ricezione di circostanziate segnalazioni da parte degli operatori aziendali, sia in occasione dei controlli che lo stesso è tenuto ad eseguire periodicamente.

Nel caso venga rilevata una o più violazioni del Modello, l'O.d.V. potrà proporre agli organi aziendali competenti l'applicazione nei confronti del trasgressore di una o più delle sanzioni previste nel Sistema disciplinare.

13. SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE

Tutti i destinatari del presente Codice etico sono tenuti ad inviare all'O.d.V. segnalazioni circostanziate, ragionevoli e pertinenti di condotte illecite o di violazioni rilevanti del Modello di cui essi siano venuti a conoscenza sotto qualsiasi forma, affinché l'Organismo esegua i necessari controlli e affinché si eviti preventivamente la commissione dei reati.

Le segnalazioni devono pervenire all'O.d.V. in forma scritta e devono avere ad oggetto una violazione o un sospetto di violazione del Modello e/o di quanto previsto nel presente Codice.

Viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, in modo da proteggerlo da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o, in generale, di penalizzazione.

Infatti, il Modello della Società, in conformità all'art. 6 d.lgs. n. 231/2001, così come modificato prima dall'art. 2 della l. 30 novembre 2017, n. 179 (in tema di *Whistleblowing*, "Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato") e, recentemente, dal d.lgs. n. 24/2023, in vigore nella versione attuale dal 15 luglio 2023 (che ha attuato la direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019), prevede:

- canali di segnalazione interna di qualsivoglia indicazione di condotte in contrasto con quanto stabilito nel Modello e/o in violazione del medesimo;
- il divieto di qualsiasi tipo di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- un sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Inoltre, si precisa che:

- l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le

Codice Etico

segnalazioni di cui al comma 2 *bis* dell'art. 6 del decreto può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per l'assunzione dei provvedimenti di propria competenza;

- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è nullo, così come sono nulli il mutamento delle mansioni, ai sensi dell'art. 2103 c.c., e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro - in caso di controversia legata all'irrogazione di sanzioni disciplinari, a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro del segnalante, successiva alla presentazione della segnalazione - dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.