



CODICE ETICO

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

Edilcalcestruzzo S.r.l.

c/da Novesoldi – Atripalda (AV)

INDICE

1. PREMESSA.....	4
2. SCOPO	4
3. DESTINATARI.....	5
4. PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO	6
4.1 <i>Rispetto di Leggi e Regolamenti.....</i>	6
4.2 <i>Principi di Correttezza, Lealtà e Collaborazione.....</i>	6
4.3 <i>Imparzialità e Principio di Non Discriminazione</i>	7
4.4 <i>Molestie negli Ambienti di Lavoro</i>	7
4.5 <i>Prevenzione di Conflitti di Interesse.....</i>	8
4.6 <i>Principio di Fedeltà.....</i>	9
4.7 <i>Gestione delle Risorse Umane.....</i>	9
4.8 <i>Divieto di consumazione di Sostanze Alcoliche e Stupefacenti</i>	10
4.9 <i>Divieto di Fumo</i>	10
4.10 <i>Trattamento dei dati personali (Privacy)</i>	11
4.11 <i>Tutela ambientale.....</i>	11
4.12 <i>Uso corretto del patrimonio aziendale e sistemi informatici.....</i>	11
4.13 <i>Gestione Finanziaria Amministrativa e Contabile.....</i>	12
4.14 <i>Rispetto della Fiscalità e corretta Gestione delle Risorse Finanziarie.....</i>	13
4.15 <i>Divieto di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001</i>	13
4.16 <i>Contrasto al Riciclaggio, Terrorismo e Criminalità.....</i>	14
4.17 <i>Anticorruzione.....</i>	14
4.17.1 <i>Rapporti con terze parti.....</i>	15
4.17.2 <i>Fornitori e clienti.....</i>	15
4.17.3 <i>Consulenti e prestatori di servizi occasionali.....</i>	16
4.17.4 <i>Partner commerciali.....</i>	16
5. LE NORME ETICHE NEI CONFRONTI DI TERZI.....	16
5.1 <i>Relazioni con Clienti.....</i>	16
5.2 <i>Controparti (Fornitori, partner commerciali, consulenti e agenti).....</i>	17
5.3 <i>Relazioni con la Pubblica Amministrazione</i>	17
5.4 <i>Autorità di Vigilanza e Autorità Giudiziaria</i>	18
5.5 <i>Relazioni con le Organizzazioni Sindacali, Politiche, Sociali e Culturali.....</i>	18
5.6 <i>Rapporti con i concorrenti.....</i>	19
6. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO	19
6.1 <i>Sistema di Controllo Interno</i>	19

6.2	<i>Sistema di Whistleblowing</i>	19
6.3	<i>Norme di Attuazione del Codice Etico</i>	20
6.4	<i>Diffusione del Codice Etico</i>	21
7.	VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO	22
7.1	<i>Introduzione</i>	22
7.2	<i>Sanzioni nei Confronti dei Dipendenti</i>	22
7.3	<i>Sanzioni nei confronti del Legale Rappresentante</i>	22
7.4	<i>Sanzioni nei confronti di Terzi</i>	22

	CODICE ETICO	REV.00
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/2001	DEL 30/06/25

1. PREMESSA

La Edilcalcestruzzo S.r.l. (di seguito la Società), nasce nel 1991, è una Società facente capo al Gruppo familiare di Marinelli Giuseppe.

Oggetto principale dell'attività sociale era la produzione e vendita diretta di calcestruzzo sfuso per edilizia; tale attività fu integrata dall'attività estrattiva di materiale inerte che veniva utilizzato nel ciclo produttivo per la realizzazione del calcestruzzo e nel contempo ceduto a terze imprese.

L'attività produttiva di calcestruzzi veniva svolta negli impianti esistenti in Atripalda (AV) alla Contrada Giacchi, l'estrazione di materiali inerti era ed è tuttora effettuato in Casamarciano (NA) alla Frazione Schiava, Località Olivella.

Oggi l'attività della Edilcalcestruzzo S.r.l. è prevalentemente quella di produrre e commercializzare il conglomerato cementizio (Calcestruzzo) preconfezionato. Nel corso di questi ultimi anni, Edilcalcestruzzo S.r.l. si è rapidamente posizionata nella fascia media del mercato imprenditoriale nella produzione e commercializzazione del conglomerato cementizio.

La Società Edilcalcestruzzo S.r.l., nell'ambito della propria attività statutaria, ha ritenuto di adottare ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito: "Decreto Legislativo 231"), il presente Codice, che esplicita, unitamente al Modello di organizzazione, gestione e controllo, un insieme di misure e procedure preventive e disciplinari idonee a ridurre il rischio di commissione di reato all'interno dell'organizzazione aziendale.

2. SCOPO

La Società, allo scopo di definire i valori di riferimento della propria attività imprenditoriale, definisce il presente Codice Etico, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche alle quali sono vincolati i comportamenti degli amministratori, dei soci, dei dirigenti, di tutti i dipendenti, dei collaboratori, dei Destinatari, come di seguito individuati.

La Società lavora con la consapevolezza che lo svolgimento della propria attività d'impresa non può prescindere dalla necessità di comunicare alla collettività ciò che si sta facendo e, soprattutto, come ciò viene fatto, tanto al fine di gestire meglio l'attività di impresa e di prevenire il rischio di commissione di reati o di contaminazione mafiosa e, comunque, di preservare la società da qualsivoglia responsabilità scaturente da fatti illeciti e/o forieri di contaminazione mafiosa.

Edilcalcestruzzo S.r.l., pone inoltre a fondamento del governo della Società la sostenibilità, intesa come responsabilità economica, sociale ed ambientale e orienta le proprie scelte strategiche sulla centralità della persona, finalizzando l'attività dell'impresa alla creazione di valore aggiunto per i soci e per le generazioni future.

A tal fine, all'interno di ogni rapporto contrattuale deve essere previsto specifico rimando ai contenuti del presente Codice Etico, unitamente alle previsioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d. lgs. 231/2001, al fine di indurre le controparti contrattuali all'osservanza delle previsioni ivi contenute.

	CODICE ETICO	REV.00 DEL 30/06/25
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/2001	

3. DESTINATARI

Le disposizioni del presente Codice Etico si applicano, senza alcuna eccezione, ad ogni partecipante della Società ovvero a tutti coloro che operano in nome e/o per conto o nel suo interesse indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto (i “**Destinatari**”).

Per Destinatari ai sensi del presente Codice si intendono, a titolo esemplificativo:

- organi sociali e loro componenti, ovvero tutti i membri degli organi sociali che si ispirano ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi d’impresa;
- i dipendenti, inclusi i dirigenti, che, nel dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, adeguano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dal Codice; in particolare, le figure di vertice danno concretezza ai valori e ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l’interno e verso l’esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo;
- i collaboratori che, a qualsiasi titolo, prestano la propria attività nell’interesse dell’Impresa;
- i fornitori, quali: fornitori di materie prime, i subfornitori ed i fornitori di servizi (inclusi agenti e procacciatori d’affari);
- i consulenti, ovvero coloro che agiscono in nome e/o per conto della società, sulla base di un mandato o di un rapporto di consulenza tecnica o professionale;
- i partner, ovvero i soggetti terzi con i quali l’Impresa a vario titolo, intrattiene rapporti di partnership, sviluppo della rete distributiva o, in generale, rapporti commerciali o di affari.

Ciascun Destinatario è chiamato ad osservare i contenuti del Codice Etico nell’ambito delle proprie mansioni e responsabilità e ogni violazione costituisce illecito disciplinare.

Il Codice Etico, quale manifesto dei valori aziendali, prevale rispetto a qualsiasi procedura introdotta, che ne risulti in contrasto e in nessuna circostanza, la pretesa di agire nell’interesse dell’impresa giustifica l’adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel Codice.

Ciascun destinatario è chiamato a conoscere il contenuto del Codice Etico e, in caso di dubbi o perplessità sui contenuti e sulle previsioni, è tenuto a chiedere informazioni per comprendere compiutamente il significato.

I Responsabili di Area/Funzione sono tenuti a verificare il rispetto da parte dei Destinatari delle previsioni stabilite all’interno del Codice Etico, del quale devono verificare il corretto recepimento e attuare e promuovere le misure idonee ad evitarne le violazioni. Qualora ravvisino condotte contrastanti con i dettami del presente Codice Etico, sono tenuti a informare l’Organismo di Vigilanza.

L’Impresa si impegna a garantire l’accesso al Codice da parte di tutti i Destinatari e ai suoi stakeholder mediante pubblicazione dello stesso nel proprio sito web aziendale.

	CODICE ETICO	REV.00
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/2001	DEL 30/06/25

4. PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO

4.1 Rispetto di Leggi e Regolamenti

La Società riconosce, come principio imprescindibile, il rispetto della normativa vigente in Italia e in tutti i paesi in cui la stessa opera.

I Destinatari devono essere a conoscenza di tutte le normative che riguardano il proprio agire all'interno delle attività aziendali.

A tal fine, le disposizioni di seguito indicate sono da ritenersi vincolanti e devono essere considerate in ogni aspetto del contesto lavorativo da parte di tutti i Destinatari del presente Codice, come:

- proibizione generale di ogni atto contrario alla legge, sia palesemente sia a livello occulto, nonché di quanto sia in contrasto con la policy delineata nel presente Codice;
- divieto di offerta o di accettazione di utilità che eccedano l'uso o le canoniche regole commerciali o della cortesia, con attenzione particolare ad evitare che tali pratiche possano ingenerare aspettative relativamente all'attitudine della Società o alla sussistenza di eventuali vantaggi.

La repressione di tutte le condotte in contrasto con i comportamenti stabiliti da questo Codice sarà condotta con la massima solerzia.

La Società si adopera per assicurare che ogni controversia in cui si dovesse trovare coinvolta sia gestita secondo i principi di trasparenza, legalità, correttezza e verificabilità.

In alcun caso il perseguimento dell'interesse della Società è in grado di giustificare condotte illecite.

La Società esige dai propri soci, amministratori e dipendenti in genere e da chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti e dei principi e procedure a tale scopo preordinate, nonché comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicare l'affidabilità morale e professionale.

L'ente dovrà inoltre assicurare una costante formazione e sensibilizzazione dei Destinatari rispetto alle previsioni del Codice etico e sulle conseguenze applicative.

4.2 Principi di Correttezza, Lealtà e Collaborazione

La correttezza rappresenta principio fondamentale per tutte le attività della Società e costituisce elemento imprescindibile della gestione aziendale.

Il comportamento dei Destinatari nello svolgimento delle proprie attività deve essere improntato a criteri di correttezza, collaborazione e lealtà, consentendo a ciascuno di svolgere le proprie mansioni in un clima di serenità e in assenza di condotte che assumano valenze denigratorie o dequalificanti ovvero atte ad impedire l'esercizio delle proprie attività. Ciascuno deve essere rispettato nel lavoro che svolge.

La Società esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive

	CODICE ETICO	REV.00
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/2001	DEL 30/06/25

professionali altrui.

Tutti i dipendenti e i collaboratori della Società devono altresì rispettare i doveri di onestà e di diligenza impartiti dalla Società, evitando in ogni modo l'illecito, non solamente quando sia palese, ma anche quando si esprima con atti illegittimi o con indebiti vantaggi scaturiti da situazioni di conflitto di interessi.

4.3 Imparzialità e Principio di Non Discriminazione

La Società considera l'imparzialità di trattamento valore fondamentale nello svolgimento di ogni relazione esterna ed interna alla Società. Ccontrasta, respinge e sanziona qualunque atteggiamento anche solo apparentemente discriminatorio con riguardo a sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali. I dipendenti e collaboratori della Società, nello svolgimento dei rispettivi doveri professionali, devono rispettare il principio di imparzialità e non discriminazione, evitando di preferire o agevolare persone o soluzioni che non siano basate su valutazioni tecnico-professionali.

4.4 Molestie negli Ambienti di Lavoro

La Società – richiamandosi alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, alla Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 che ratifica la Convenzione OIL n. 190 del 21 giugno 2019 e alle indicazioni della UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di Genere – richiede ai Destinatari del presente Codice Etico di favorire la prevenzione e contrastare la messa in atto di ogni molestia sessuale e morale, comprendendo in ciò l'obbligo di sostenere, concretamente, la persona che voglia reagire a una molestia sessuale o morale, nonché di astenersi dal porre in essere azioni che possano pregiudicare la predisposizione di un ambiente di lavoro ottimale.

La Società adotterà una politica di “tolleranza zero” verso ogni forma di molestia sessuale o morale, o iniziativa discriminatoria derivata dagli orientamenti sessuali della persona.

In particolare, di seguito si definiscono le molestie sessuali e morali come:

- Molestia sessuale

Ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

I seguenti comportamenti costituiscono esempi di molestia sessuale:

- richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
- telefonate o ogni altra forma di comunicazione (es. messaggistica, mail, ecc), anche scritta, volta ad accettare inviti finalizzati ad un approccio o contatto a sfondo sessuale;
- affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente di lavoro, anche sotto forma elettronica;
- adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in

cambio di prestazioni sessuali;

- minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- contatti fisici indesiderati ed inopportuni;
- apprezzamenti verbali sul corpo, oppure commenti su sessualità od orientamento sessuale, ritenuti offensivi.
- Molestia morale

Ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.

Si configura come molestia morale anche la discriminazione di sesso, di appartenenza etnica, di credo religioso, così come quella a carico di una persona con opinioni politiche diverse da quelle dei colleghi o di chi riveste incarichi gerarchicamente superiori. I seguenti comportamenti costituiscono esempi di molestia morale:

- danni all'immagine ed all'autostima di una persona quali intimidazioni, rimproveri, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici, svalutazione dei risultati conseguiti, che inducano la persona stessa ad assentarsi dal lavoro, perché resa debole e vulnerabile;
- danni alla professionalità di una persona quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, pregiudizio delle prospettive di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, discriminazioni salariali e ogni altra azione che generi demotivazione o sfiducia nella persona stessa, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- tentativi di emarginazione e isolamento, quali cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

La Società si impegna a tutelare l'integrità psico-fisica di lavoratori, dipendenti e collaboratori, nel rispetto della loro personalità; per questo motivo essa esige che nelle relazioni di lavoro non venga dato luogo a molestie, da intendersi nella più ampia definizione sopra richiamata.

Si ricorda che le molestie sessuali o morali, compiute o tentate, oltre che violazioni del presente Codice Etico costituiscono una lesione dei Principi in materia di Diritti Umani, ovvero possono costituire condotte penalmente rilevanti.

La Società incoraggia chiunque subisca o assista agli atteggiamenti precedentemente descritti e/o a condotte illecite o contrarie al presente Codice Etico e/o al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, a segnalarne l'accaduto tramite l'utilizzo del canale Whistleblowing messo a disposizione dalla Società. Nei casi di molestia sessuale o morale accertata, la Società potrà adottare i conseguenti provvedimenti previsti dalla normativa di legge, di contratto e il soggetto ritenuto responsabile potrà essere passibile di provvedimenti di natura disciplinare, nel rispetto del CCNL di riferimento.

4.5 Prevenzione di Conflitti di Interesse

I Destinatari devono evitare situazioni o attività che possano condurre a conflitti di interesse o che potrebbero interferire con la propria capacità di prendere decisioni imparziali, ossia tutte quelle situazioni ove il

	CODICE ETICO	REV.00
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/2001	DEL 30/06/25

perseguimento dell'interesse personale sia contrastante rispetto all'interesse o gli obiettivi aziendali nonché tutte quelle ipotesi in cui ciascun Destinatario possa trarre vantaggio o profitto indebito a causa delle conoscenze ricollegabili alla propria attività aziendale.

I conflitti di interesse possono essere determinati, a titolo esemplificativo e non esaustivo, da:

interessi economici o finanziari del Destinatario e/o dei propri familiari in attività di fornitori, clienti e concorrenti;

- utilizzo della propria posizione o delle informazioni raccolte nel corso della propria attività lavorativa per sfruttare i propri interessi personali, in contrasto con gli interessi aziendali;
- esistenza di rapporti personali tra il personale aziendale legato da rapporti gerarchici;
- esecuzione di attività lavorative, di qualunque genere, presso clienti, fornitori, concorrenti in contrasto con gli interessi della Società;
- accettazione di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la Società.

I Destinatari, in caso di conflitto di interessi, devono astenersi dal concorrere, direttamente o indirettamente, ad ogni decisione o deliberazione relativa alla materia cui il conflitto afferisce, dichiarando espressamente la propria situazione.

4.6 Principio di Fedeltà

La Società mantiene un rapporto di fiducia e di fedeltà reciproca con ciascuno dei Destinatari.

Tutti i Destinatari devono considerare il rispetto delle norme del Codice Etico come parte essenziale delle proprie obbligazioni sociali.

L'obbligo di fedeltà comporta per ogni dipendente il divieto di:

- 1) assumere occupazioni con rapporti di lavoro alle dipendenze di terzi, incarichi di consulenza o altre responsabilità per conto dei terzi che siano incompatibili con l'attività svolta per la Società, senza la preventiva autorizzazione scritta, durante il perdurare del rapporto contrattuale;
- 2) svolgere attività comunque contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i doveri d'ufficio.

4.7 Gestione delle Risorse Umane

La Società riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla fiducia reciproca. Pertanto, la Società, nella gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione, si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori ed alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale.

Il processo di selezione e avanzamento del personale è orientato a principi di correttezza ed equità, e le valutazioni alle quali i dipendenti sono sottoposti sono condotte sulla base di considerazioni oggettive e verificabili. Ad ogni candidato sono offerte le medesime opportunità di lavoro e gli stessi avanzamenti di

	CODICE ETICO	REV.00
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/2001	DEL 30/06/25

carriera, senza alcuna forma di discriminazione o favoritismo.

Ciascun dipendente ha diritto di svolgere le mansioni per le quali è stato assunto, coerentemente anche con gli obiettivi da raggiungere e nell'ottica di consentire la crescita professionale.

Alla costituzione del rapporto di lavoro vengono consegnati i documenti di assunzione e i dispositivi di protezione individuale in dotazione (se applicabili per la mansione).

Ogni decisione attinente al rapporto di lavoro deve essere adeguatamente motivata e documentata.

La Società promuove programmi di aggiornamento e formazione atti a valorizzare le professionalità specifiche e a conservare ed accrescere le competenze acquisite nel corso della collaborazione.

La Società si impegna, inoltre, a consolidare e a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Destinatari, al fine di preservarne la salute, la sicurezza e l'integrità fisica.

Il sistema premiante è orientato al riconoscimento di meriti e capacità, quali il raggiungimento degli obiettivi, il rispetto dei valori e delle regole aziendali, la professionalità, la responsabilità, la capacità di lavorare in team e la capacità di suggerire proposte di miglioramento e di crescita aziendale.

4.8 Divieto di consumazione di Sostanze Alcoliche e Stupefacenti

L'abuso (o l'uso improprio) di alcool, droghe ed altre sostanze illecite da parte del personale e dei collaboratori esterni condiziona negativamente il loro dovere di una efficiente prestazione di lavoro e può avere serie conseguenze dannose per loro stessi, sulla sicurezza, sull'efficienza e sulla produttività degli altri dipendenti e della Società.

Per quanto sopra, l'uso, il possesso, la distribuzione o la vendita di alcool e di droghe illecite, o soggette a controllo e non prescritte dal medico, nei locali aziendali è strettamente proibito e costituisce motivo per un'adeguata azione disciplinare fino al licenziamento.

La Società riconosce la dipendenza da alcool e droga come una condizione curabile.

Il Medico Competente è a disposizione degli interessati che, su base esclusivamente volontaria e strettamente riservata, ritengano di consultarlo per qualsiasi informazione.

Durante l'attività lavorativa è proibita l'assunzione di bevande alcoliche, droghe o sostanze simili.

Si raccomanda altresì di evitarne l'assunzione anche al di fuori del periodo lavorativo qualora gli effetti ad essa conseguenti possono perdurare durante la successiva prestazione lavorativa.

4.9 Divieto di Fumo

La Società ha espressamente fatto divieto di fumare all'interno dei propri stabilimenti al fine di tutelare la salubrità dei luoghi di lavoro, nel rispetto delle persone che vi operano e in ottemperanza alla vigente legislazione.

La Società favorisce iniziative volontarie rivolte alle persone che intendono dissuadere dal fumo e, nel contempo,

	CODICE ETICO	REV.00
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/2001	DEL 30/06/25

ha individuato specifiche zone riservate ai fumatori.

4.10 *Trattamento dei dati personali (Privacy)*

La Società si impegna alla tutela dei dati personali dei propri dipendenti e dei Terzi con cui interagisce (tra i quali rientrano, ad esempio, Clienti e Fornitori), garantendo che non siano divulgati all'esterno.

La Società raccoglie, nel corso della sua attività, una quantità significativa di dati personali ed informazioni riservate, il cui trattamento avviene nel rispetto dei diritti e delle libertà degli interessati, garantendo l'osservanza della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali ("Normativa Privacy") e, in particolare, del Regolamento Europeo 2016/679 (General Data Protection Regulation - "GDPR") e delle ulteriori normative applicabili.

I dati personali sono conservati in modo tale da evitare che soggetti non autorizzati vi accedano, e a tal fine la Società assicura l'adozione di misure di sicurezza utili a proteggere i database.

4.11 *Tutela ambientale*

La Società attua una filosofia eco-responsabile volta a garantire le migliori condizioni concretamente possibili di tutela e rispetto dell'ambiente, conducendo la propria attività nel rispetto della legislazione ambientale nazionale ed europea vigente, riconoscendo ai principi di tutela della persona e dell'ambiente un ruolo preminente nel perseguimento della Mission Aziendale.

Promuove il rispetto dell'ambiente, quale bene primario e risorsa comune da salvaguardare a beneficio della collettività e delle generazioni future in un'ottica di sviluppo sostenibile, prevenendo ogni forma di inquinamento (es. ambientale, acustico, idrico, ecc.), valutando gli impatti ambientali di ogni processo produttivo, limitando l'impatto ambientale delle proprie attività anche mediante l'impiego di mezzi e tecnologie che non danneggino l'ambiente e la sua biodiversità, nonché definendo ruoli e competenze ed emanando procedure interne di cui pretende il rispetto.

Tutti sono tenuti al rispetto delle norme e degli obblighi in tema di tutela ambientale, raccolta differenziata di rifiuti e riciclo di materiale riutilizzabile, ponendosi comunque obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento della legge, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia dell'ambiente.

4.12 *Uso corretto del patrimonio aziendale e sistemi informatici*

Ciascun Destinatario è direttamente e personalmente responsabile della protezione e conservazione dei beni, fisici ed immateriali, e delle risorse, anch'esse materiali o immateriali, affidategli per espletare i suoi compiti.

È, inoltre, responsabile dell'utilizzo delle stesse in modo conforme all'interesse della Società.

È espressamente vietato utilizzare i beni aziendali, per esigenze personali o estranee a ragioni di servizio, per finalità contrarie a norme di legge, all'ordine pubblico o al buon costume, nonché per commettere o indurre alla commissione di reati o comunque all'odio razziale, all'esaltazione della violenza, ad atti discriminatori o alla

	CODICE ETICO	REV.00 DEL 30/06/25
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/2001	

violazione di diritti umani.

Ciascun Destinatario è tenuto a rispettare la riservatezza in ordine al know-how scientifico, produttivo e commerciale della Società e alle scelte strategiche, al fine di tutelare la proprietà industriale e intellettuale nonché la crescita della stessa. Ciascun Destinatario è, quindi, tenuto alla massima confidenzialità, impegnandosi a non rivelare a soggetti non autorizzati informazioni riservate.

Per quanto in particolare attiene gli strumenti informatici, è fatto espresso divieto di realizzare condotte in grado di danneggiare, alterare, deteriorare o distruggere i sistemi informatici o telematici, i programmi e i dati informatici, della Società o di Terzi nonché intercettare o interrompere illecitamente comunicazioni informatiche o telematiche. È altresì vietato introdursi abusivamente in sistemi informatici protetti da misure di sicurezza così come procurarsi o diffondere codici di accesso a sistemi informatici o telematici protetti.

4.13 Gestione Finanziaria Amministrativa e Contabile

Tutti i Destinatari che partecipano alla formazione dei dati contenuti nei bilanci, nelle relazioni aziendali e in tutte le comunicazioni aziendali devono attenersi ai principi di trasparenza e correttezza al fine di consentire la redazione di documenti veridici e attendibili, idonei a individuare la fedele situazione aziendale.

Le scritture contabili sono tenute dai soggetti competenti in conformità con la normativa di riferimento e con le procedure aziendali.

Le procedure informatiche previste per l'attività amministrativa e contabile sono improntate all'efficienza, la correttezza, la completezza e corrispondenza ai principi contabili e devono favorire controlli e le verifiche sulla legittimità, congruenza, coerenza del processo di decisione, autorizzazione, attuazione.

Le informazioni che confluiscono nella contabilità, sia generale sia analitica, devono attenersi ai principi di chiarezza, trasparenza, correttezza, completezza ed accuratezza.

Deve essere sempre possibile la verifica del processo di decisione ed autorizzazione delle medesime.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale, al fine di poter procedere all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni e consentano di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

È fatto divieto di attuare una condotta simulata o fraudolenta finalizzata a determinare la maggioranza in assemblea allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

Inoltre, è vietato, anche mediante condotte dissimulate, restituire i conferimenti effettuati dai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale.

È vietato ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati a riserva o distribuire riserve indisponibili.

È vietato effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori.

È vietato formare od aumentare fittiziamente il capitale delle Società, mediante attribuzione di azioni o quote

	CODICE ETICO	REV.00 DEL 30/06/25
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/2001	

per somma inferiore al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti, ovvero del patrimonio delle Società in caso di trasformazione.

È vietata ogni genere di operazione che possa cagionare danno ai creditori.

La Società presta, inoltre, la più ampia collaborazione nei confronti degli Organismi di Controllo, fornendo informazioni corrette, veritiere e tempestive.

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare tempestivamente eventuali errori od omissioni nel processo di rilevazione contabile tutti i comportamenti difformi dalle previsioni del presente Codice Etico.

4.14 Rispetto della Fiscalità e corretta Gestione delle Risorse Finanziarie

La Società si impegna ad applicare la normativa fiscale vigente ed assicura che i rapporti intrattenuti con le Autorità fiscali siano condotti nel rispetto di valori di trasparenza e correttezza.

Le informazioni registrate in contabilità devono essere riportate nelle dichiarazioni fiscali della Società, la quale sottolinea che non adotta una pianificazione fiscale aggressiva, finalizzata ad ottenere vantaggi fiscali indebiti conseguenti a costruzioni artificiali che non riflettono la realtà aziendale.

Nell'ambito della gestione delle risorse finanziarie, la Società si impegna a rispettare i seguenti principi:

- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti fatti da o a favore della Società devono essere accuratamente ed integralmente registrati nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;
- i pagamenti in denaro contante, anche per piccoli importi, devono essere ridotti al minimo;
- tutti i pagamenti devono essere effettuati solo ai destinatari e per le attività contrattualmente formalizzate e/o deliberate dalla Società;
- non devono essere create registrazioni false, incomplete o ingannevoli e non devono essere istituiti fondi occulti o non registrati e, neppure, possono essere depositati fondi in conti personali o non appartenenti alla Società;
- non deve essere fatto alcun uso non autorizzato dei fondi o delle risorse della Società.

4.15 Divieto di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001

Il presente Codice Etico, pur rispondendo alla specifica funzione di orientare la condotta negli affari dei Destinatari verso elevati *standard* deontologici, costituisce, al contempo, la prima e fondamentale componente del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto Legislativo 231. La Società ritiene, pertanto, di dover vietare espressamente quelle condotte criminose che possono comportare il coinvolgimento in sede penale della Società ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

È assolutamente contraria all'interesse della Società ogni violazione dei divieti sopra specificati. La Società deve quindi:

	CODICE ETICO	REV.00
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/2001	DEL 30/06/25

- evitare rischi di commissione di reato, prevenendoli, ove evitabili, attraverso l'individuazione di protocolli specifici;
- combattere i rischi alla fonte;
- sanzionare con fermezza le violazioni.

4.16 Contrasto al Riciclaggio, Terrorismo e Criminalità

La Società non dovrà in alcun modo ed in nessuna circostanza, essere implicata in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali. La Società si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di riciclaggio. Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con partner in relazioni d'affari, i Destinatari sono tenuti ad assicurarsi circa l'affidabilità e il rispetto della normativa da parte della controparte.

La Società vieta qualsiasi comportamento che possa costituire o essere collegato ad attività terroristica o di eversione dell'ordine democratico dello Stato o che possa costituire o essere collegato a reati, anche transnazionali, afferenti il riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, il favoreggiamento personale, ovvero afferenti possibili violazioni delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine e relative al traffico di armi.

È fatto inoltre espresso divieto di porre in essere qualsiasi comportamento che possa costituire o sia connesso a forme di organizzazione criminale, associazioni per delinquere, associazioni di tipo mafioso, associazioni finalizzate al contrabbando o al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope.

La Società pone quindi in essere misure di controllo e vigilanza appropriate al fine di prevenire qualsiasi potenziale condotta intesa a commettere tali reati.

4.17 Anticorruzione

La Società è consapevole degli effetti negativi delle pratiche corruttive sullo sviluppo economico e sociale negli ambiti nei quali opera; pertanto, è impegnata a prevenire e contrastare il verificarsi di illeciti nello svolgimento delle proprie attività. A tal fine, la Società delinea il suo agire ispirandosi ai valori di Legalità, Onestà, Correttezza, Conoscenza, Libertà ed Etica.

La Società vieta di:

- offrire, promettere, dare, pagare, sollecitare, istigare, autorizzare qualcuno a dare o pagare, direttamente o indirettamente, anche per interposta persona, un vantaggio economico o altra utilità, a un Pubblico Ufficiale/Incaricato di pubblico servizio o a un privato (Corruzione Attiva);
- accettare la richiesta da, o sollecitazione da qualcuno ad accettare, direttamente o indirettamente, anche per interposta persona, un vantaggio economico o altra utilità da una qualsivoglia controparte (Corruzione Passiva);

	CODICE ETICO	REV.00
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/2001	DEL 30/06/25

quando l'intenzione sia:

- indurre un Pubblico Ufficiale/incaricato di pubblico servizio a svolgere qualsiasi funzione di natura pubblica, o ricompensarlo per averla svolta;
- influenzare un atto ufficiale (o un'omissione) da parte di un Pubblico Ufficiale/incaricato di pubblico servizio o qualsiasi decisione in violazione di un dovere d'ufficio;
- indurre una qualsivoglia controparte privata a omettere o compiere un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, ovvero ricompensarla per lo svolgimento degli stessi;
- ottenere o assicurarsi un vantaggio improprio in relazione alle attività d'impresa;
- violare le leggi applicabili.

Il divieto di realizzare azioni di natura corruttiva si estende anche ad altri rapporti aziendali, in particolare occorre porre attenzione alle attività che riguardano:

- l'omaggistica verso autorità pubbliche o partecipate pubbliche, fuori dai limiti indicati dalle procedure aziendali;
- le spese di rappresentanza a favore di terzi (a titolo esemplificativo, l'offerta di pranzi/cene, partecipazione ad eventi, ecc);
- l'opportunità di impiego o investimento nella società, anche in riferimento a familiari/conoscenti;
- l'offerta di incarichi professionali;
- le condizioni commerciali generali di maggior favore.

4.17.1 Rapporti con terze parti

I rapporti con le terze parti intrattenuti durante lo svolgimento delle attività lavorative devono essere improntati a criteri di massima correttezza, trasparenza e tracciabilità, nonché garantire il rispetto della normativa anticorruzione.

Tale obbligo dovrà essere esplicitamente accettato in fase di stipula dei contratti, che prevedono una specifica clausola a carico della controparte.

Tale clausola include il diritto della Società di interrompere i pagamenti e ricevere il risarcimento dei danni in caso di violazione.

4.17.2 Fornitori e clienti

La selezione dei fornitori e dei collaboratori esterni nonché l'esecuzione dei relativi contratti sono caratterizzate da trasparenza, certezza e dalla forma scritta. I fornitori ed i collaboratori esterni sono selezionati secondo procedure rispettose delle leggi applicabili e costantemente improntate a criteri di concorrenzialità ed efficienza. L'affidamento di contratti deve essere equa e trasparente ed i ruoli e le responsabilità dei principali soggetti coinvolti in tale attività devono essere chiaramente identificati.

Il processo di qualifica dei fornitori deve essere disciplinato da norme chiare e oggettive e i fornitori devono

	CODICE ETICO	REV.00
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/2001	DEL 30/06/25

essere monitorati nel tempo.

4.17.3 Consulenti e prestatori di servizi occasionali

La Società può avvalersi del supporto di consulenti e prestatori di servizi professionali nello svolgimento delle proprie attività lavorative. A tal fine, si impegna ad effettuare una valutazione degli stessi ed essere in grado di determinare se ciascuno di essi abbia intrapreso oppure se esista la ragionevole possibilità che possa intraprendere attività vietate dal Codice Etico. I fornitori di tali servizi devono essere persone fisiche, persone giuridiche o enti di fatto, affidabili e di eccellente reputazione in quanto onestà e integrità, la selezione e la stipula del contratto devono essere approvate nel rispetto di quanto previsto dalle procedure aziendali.

Inoltre, i contratti e/o accordi stipulati con i professionisti selezionati devono indicare con esaustività, chiarezza e adeguato dettaglio le prestazioni richieste e i criteri di maturazione dei corrispettivi pattuiti. L'iter di selezione dei professionisti, i contratti e gli accordi con essi stipulati e le prestazioni rese devono essere documentati e giustificati.

4.17.4 Partner commerciali

Per la Società è importante conoscere i propri partner potenziali ed essere in grado di valutare i rischi esistenti o potenziali, derivanti da attività non in linea con i propri regolamenti interni e/o principi etici. In tal senso tutti i dipendenti, dirigenti e l'amministratore devono porre particolare cura ed attenzione nella selezione e valutazione dei partner effettuando un'adeguata verifica preventiva al fine di avere una veritiera e completa rappresentazione dello stato degli stessi e di accertarne l'affidabilità commerciale e professionale.

I partner commerciali avranno l'obbligo di rispettare i principi ispiratori del Codice Etico, nonché le altre regole di comportamento volontario che la Società abbia a tal fine predisposto e comunicato, che prevedranno l'assunzione di specifici provvedimenti in ipotesi di violazione degli stessi.

5. LE NORME ETICHE NEI CONFRONTI DI TERZI

5.1 Relazioni con Clienti

I Destinatari della Società, nell'ambito della gestione dei rapporti con i clienti, sempre nel rispetto delle procedure interne, soprattutto quelle previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, devono favorire la massima soddisfazione del cliente e devono agire secondo la trasparenza e correttezza, nel rispetto della normativa vigente, affinché il cliente possa assumere decisioni consapevoli.

Ciascun Destinatario è tenuto a segnalare all'OdV qualsiasi comportamento del cliente che appaia in contrasto con i principi del presente Codice.

La Società si impegna a fornire prodotti e servizi di qualità per garantire la massima soddisfazione e tutela dei propri clienti, attuando sistemi di controllo interno atti a evitare che il prodotto o servizio forniti al cliente siano diversi per natura, origine, provenienza, qualità o quantità rispetto a quello pattuito.

	CODICE ETICO	REV.00 DEL 30/06/25
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/2001	

5.2 Controparti (Fornitori, partner commerciali, consulenti e agenti)

La selezione delle controparti e la determinazione delle condizioni di acquisto o erogazione dei servizi devono essere effettuate solo dai soggetti all'uopo individuati dalle procedure interne, tenuto conto delle previsioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo, sulla base di una valutazione obiettiva e trasparente di competitività, che tenga conto, tra l'altro, della qualità, dell'economicità, del prezzo, della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato e del possesso dei requisiti richiesti.

Nessun Destinatario può intrattenere rapporti con alcuna Controparte se ha un interesse di qualsiasi tipo nell'attività della stessa.

Ogni rapporto contrattuale deve prevedere la conformità delle condizioni con quanto pattuito, la tracciabilità e deve ispirarsi a principi di correttezza e buona fede, nel rispetto della normativa vigente.

La Società si impegna a identificare criteri di conferimento degli incarichi e dei mandati con le controparti che valorizzino la competenza, l'economicità, la trasparenza e la correttezza. La Società prevede meccanismi idonei ad allontanare la controparte che agisca in violazione della legge, e delle previsioni del presente Codice. In particolare, verifica, nei limiti del possibile, che le controparti non siano implicate in attività illecite, di riciclaggio, criminalità organizzata, terrorismo.

5.3 Relazioni con la Pubblica Amministrazione

I rapporti con la P.A. si conformano alle previsioni del presente Codice e sono gestiti solo dai soggetti espressamente identificati dalle procedure interne, in particolare quelle identificate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Tutte le attività sono improntate al rispetto dell'onestà, della trasparenza, della chiarezza, della correttezza, della buona fede e della legalità. In particolare, non vi devono essere situazioni che ledano l'imparzialità della P.A.

Ciò presuppone che:

- qualunque Destinatario che versi in una posizione di conflitto di interessi con la Pubblica Amministrazione o con soggetti che vi appartengono è tenuto a rimanere inerte;
- chiunque venga a conoscenza di richieste di denaro o altre utilità da parte di esponenti della P.A. deve tempestivamente informare l'OdV;
- i Destinatari non possono offrire denaro o doni ai dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia in Italia che in altri Paesi. Si considerano atti di corruzione i pagamenti illeciti fatti dalla Società per il tramite sia dei propri dipendenti sia che di persone che agiscono per conto della Stessa;
- quando è in corso una trattativa d'affari o un qualsiasi altro rapporto con la Pubblica Amministrazione, i Destinatari o i soggetti terzi che rappresentano la Società non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, né quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione o di Pubbliche Istituzioni;

	CODICE ETICO	REV.00
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/2001	DEL 30/06/25

- nel caso di effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione, la Società si impegna a operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale;
- è vietato, nella produzione di documenti sociali, prospettare raffigurazioni dei fatti non rispondenti al vero, in grado di indurre in errore o di alterare le capacità di analisi o decisionali della P.A.;
- non è consentito alcun comportamento atto a conseguire, da parte dello Stato, della Comunità Europea o di altro ente pubblico, contributi, finanziamenti, crediti agevolati o altre erogazioni per il tramite di documentazioni o dichiarazioni volutamente parziali, non corrette, omesse, volte ad indurre in errore l'erogatore.

In tutti i rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Pubbliche Istituzioni la Società si impegna a dare piena e scrupolosa attuazione alla normativa ed alla disciplina regolamentare applicabile.

Se l'ente si avvale di terzi per essere rappresentato nei rapporti con la P.A., si applicano le stesse direttive previste per i dipendenti.

5.4 Autorità di Vigilanza e Autorità Giudiziaria

I rapporti con l'Autorità giudiziaria o di vigilanza sono improntati ai principi di legalità, trasparenza, leale collaborazione. La Società adempie a tutte le previsioni di legge in ordine alle comunicazioni e ai flussi informativi nei confronti di tali soggetti, garantendo la completezza, veridicità e integrità delle informazioni, l'oggettività nelle valutazioni e la tempestività di risposta.

In occasione di verifiche o ispezioni, in ottemperanza anche con le previsioni di cui al Modello di organizzazione, gestione e controllo, ciascun Destinatario deve dimostrare disponibilità, collaborazione. Qualora subisca pressioni di qualsiasi titolo, atte a turbarne la serenità o a indurne il silenzio o ancora a sviare le verifiche in corso, informa tempestivamente l'OdV.

Nessuno può esercitare pressioni volte a turbare la serenità, indurre il silenzio o a sviare le verifiche in corso.

5.5 Relazioni con le Organizzazioni Sindacali, Politiche, Sociali e Culturali

La Società attua il confronto con le organizzazioni sindacali con responsabilità e in termini costruttivi, favorendo un clima di reciproca fiducia e dialogo.

È vietata la promessa o la dazione, anche dissimulata, di denaro o altre utilità a soggetti che fanno parte di organizzazioni o partiti politici.

La Società si astiene da manifestazioni o iniziative che abbiano evidenti motivazioni politiche.

Nell'eventualità in cui favorisca iniziative sociali, sportive, umanitarie e culturali, anche per il tramite di erogazione di contributi a favore di fondazioni, istituzioni, organizzazioni o enti dediti allo svolgimento di attività sociali, culturali e, più in generale, orientate al miglioramento delle condizioni di vita e alla diffusione di una cultura di pace e di solidarietà, il processo di erogazione di tali contributi deve avvenire nel rispetto delle disposizioni normative vigenti ed essere correttamente e adeguatamente documentato.

	CODICE ETICO	REV.00 DEL 30/06/25
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/2001	

La società non promuove né intrattiene alcun genere di rapporto con organizzazioni, associazioni o movimenti che perseguano, direttamente o indirettamente, finalità penalmente illecite o, comunque, vietate dalla legge. I rapporti con i mass media sono considerati fondamentali ai fini della creazione e della valorizzazione dell'immagine della Società, e devono essere intrattenuti esclusivamente dai soggetti ad essi deputati, coerentemente alle politiche e procedure interne.

5.6 Rapporti con i concorrenti

Nello svolgimento della propria attività, la Società si impegna ad agire nel rispetto della logica di impresa e di leale competizione, evitando di porre in essere condotte di concorrenza sleale, attraverso attività denigratorie dei concorrenti o condotte illecite e indirizzando l'attività di impresa al fine di non ledere i legittimi interessi delle altre.

6. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO

6.1 Sistema di Controllo Interno

La Società si impegna a diffondere al suo interno una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza di una mentalità orientata al rafforzamento del sistema di controllo interno.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa; tutti i dipendenti e collaboratori, nell'ambito delle funzioni svolte, sono pertanto responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

Ogni attività deve essere adeguatamente documentata e, ove possibile, formalizzata, in modo tale da consentire in qualsiasi momento la tracciabilità, il controllo sulle ragioni e sulle caratteristiche dell'operazione nonché l'identificazione del responsabile che ha autorizzato, verificato o effettuato tale attività.

Gli amministratori, i responsabili di area, i dipendenti e i collaboratori, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e funzioni, sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure. Essi hanno inoltre il dovere di collaborare con piena disponibilità nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

6.2 Sistema di Whistleblowing

Il D. Lgs. 24/2023 approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri del 9 marzo 2023 è stato pubblicato inG.U. il 15 marzo 2023. Tale decreto recepisce la direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

La Società ha adottato uno specifico canale dedicato alla gestione delle segnalazioni secondo il disposto di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/01 (art. 6, comma 2-bis), anche in accordo a quanto previsto ai sensi del D.Lgs. 24/2023, identificando un Garante delle Segnalazioni, quale soggetto incaricato della gestione.

In linea con quanto sancito dalla normativa vigente possono essere segnalate condotte illecite ai sensi del D.Lgs. n.231/2001, violazioni del Modello 231 adottato, nonché le seguenti tipologie di segnalazioni:

	CODICE ETICO	REV.00
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/2001	DEL 30/06/25

- illeciti relativi all'applicazione degli atti nazionali e dell'UE elencati nell'allegato al decreto nonché degli atti nazionali di attuazione degli atti dell'UE elencati nell'allegato alla Direttiva 2019/1937 (anche se non previsti nell'allegato al decreto) in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
- atti o comportamenti che, pur non integrando un illecito, vanificano l'oggetto e le finalità delle leggi e dei regolamenti elencati nell'allegato nonché di quelli a tutela degli interessi finanziari dell'Unione Europea e che regolano il mercato interno.

Il Segnalante può inviare una segnalazione attraverso la piattaforma dedicata, accessibile al seguente link: <https://edilcalcestruzzi.com/>

Si precisa che:

- è possibile trasmettere le segnalazioni in forma anonima o personalmente, fermo restando che quest'ultima modalità renderebbe più agevole l'attività di indagine prevista in seguito alla ricezione della segnalazione;
- è consigliato dettagliare adeguatamente le circostanze relative alla violazione o presunta violazione, in modo tale da consentire una completa valutazione delle stesse.

La Società si impegna ad applicare tutte le misure necessarie a garantire la riservatezza, nelle diverse fasi di gestione della segnalazione, dell'identità del soggetto segnalante.

La Società si impegna, inoltre, a tutelare il soggetto segnalante, prevedendo un divieto generalizzato di ritorsione (es. sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento o di altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati alla segnalazione. La protezione è estesa anche ai facilitatori e ai colleghi del segnalante.

La Società ha adottato una specifica procedura per la gestione delle segnalazioni in ambito whistleblowing, disciplinando tutti i canali di segnalazione.

6.3 Norme di Attuazione del Codice Etico

La Società si impegna a vigilare sull'osservanza del Codice Etico da parte di tutti i Destinatari, ricorrendo a strumenti di informazione, prevenzione e controllo che garantiscano la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere e, qualora lo ritenga necessario, applicando azioni correttive e sanzioni adeguate

	CODICE ETICO	REV.00 DEL 30/06/25
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/2001	

alle violazioni rilevate.

La Società assicura che il contenuto del presente Codice Etico sarà portato a conoscenza dei Destinatari tramite apposite attività di comunicazione.

Al fine di facilitare le segnalazioni di violazioni del Codice Etico, anche potenziali, mette a disposizione i seguenti canali di comunicazione diretta con l'Organismo di Vigilanza:

- una casella di posta elettronica dedicata;
- un indirizzo al quale inoltrare la segnalazione scritta, riportando sulla busta la dicitura RISERVATO all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni relative a violazioni o sospette violazioni del Codice Etico della Società devono essere tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, così che le possa valutare adeguatamente ed avviare, ove necessario, i relativi accertamenti, finalizzati a verificare la veridicità e rilevanza dell'evento descritto all'interno della segnalazione.

La Società si impegna ad applicare tutte le misure necessarie a garantire la riservatezza, nelle diverse fasi di gestione della segnalazione, dell'identità del soggetto segnalante.

La Società si impegna inoltre a tutelare il soggetto segnalante qualora subisca misure discriminatorie o ritorsive (es. sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento o di altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati alla segnalazione.

6.4 Diffusione del Codice Etico

Il presente Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione.

La Società garantisce che il Codice Etico sia diffuso efficacemente all'interno della Società, assicurando che le successive modifiche ed integrazioni siano rese note ai Destinatari del medesimo.

La Società si impegna ad avviare specifica attività di formazione e comunicazione con gli opportuni strumenti verso i Destinatari del Codice.

In particolare, al fine di consentire la piena operatività del Codice Etico:

- garantisce la tempestiva diffusione tra i Destinatari del Codice Etico e dei successivi aggiornamenti e modifiche;
- fornisce ai collaboratori un adeguato sostegno formativo e informativo, anche al fine di consentire la risoluzione di dubbi interpretativi relativi a disposizioni contenute nel Codice Etico;
- garantisce che i collaboratori segnalanti violazioni del Codice Etico non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione;
- adotta provvedimenti sanzionatori equi e commisurati al tipo di violazione del Codice Etico nel rispetto delle disposizioni di legge e di contratto applicabili ad ogni singola fattispecie;
- attiva verifiche periodiche atte ad accertare il rispetto delle norme del Codice Etico.

	CODICE ETICO	REV.00
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.Lgs. 231/2001	DEL 30/06/25

7. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

7.1 Introduzione

Ogni comportamento contrario alle disposizioni del Codice Etico verrà perseguito e sanzionato, in quanto in opposizione ai principi cui si ispira la Società. Le violazioni delle disposizioni del Codice Etico costituiscono lesione del rapporto fiduciario con la Società ed integrano un illecito disciplinare: l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale. Eventuali provvedimenti sanzionatori per violazione del Codice saranno commisurati al tipo di violazione ed alle sue conseguenze per la Società e saranno adottati nel rispetto della normativa applicabile e dei Contratti Collettivi Nazionali vigenti (si veda la parte generale del Modello organizzativo). Con riferimento alle sanzioni applicabili ai dirigenti, dipendenti e collaboratori della Società, si precisa che la commissione o il tentativo di commissione, dei reati ritenuti applicabili a Edilcalcestruzzo S.r.l., costituisce illecito disciplinare grave. Per quanto concerne i lavoratori autonomi ed i terzi, la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico potrà comportare la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 del codice civile.

7.2 Sanzioni nei Confronti dei Dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti che violassero le regole comportamentali o procedurali contenute nel presente Codice Etico, debbono essere intesi come illeciti disciplinari sanzionabili nel rispetto della normativa applicabile. In particolare, il lavoratore dipendente potrà incorrere nel rimprovero verbale o scritto, nella multa, nella sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, nel licenziamento senza preavviso per mancanze. La sanzione sarà irrogata dal Consiglio di Amministrazione su proposta e previo parere non vincolante dell'OdV.

7.3 Sanzioni nei confronti del Legale Rappresentante

Qualora violazioni delle previsioni del presente Codice Etico siano commesse dal Legale Rappresentante, l'OdV dovrà darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione al fine di esporre a tale organo i fatti accertati e per adottare le deliberazioni ritenute necessarie. Il Legale Rappresentante sarà tenuto ad astenersi dalle relative deliberazioni.

7.4 Sanzioni nei confronti di Terzi

Comportamenti messi in atto da terze parti in contrasto con quanto previsto dal presente Codice Etico potranno essere sanzionati con la risoluzione del contratto, ai sensi dell'art. 1453 del codice civile e con la richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati.