MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO, AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001, DI

IMPRESA LAVORI INGG. UMBERTO FORTI & FIGLIO S.P.A.

Codice Etico

Indice

PARTE PRIMA – Introduzione 5

1 – Premessa 5

2 – Ambito di applicazione ed aggiornamento 5

3 – Struttura del Codice Etico 6

PARTE SECONDA – Principi etici generali di riferimento 7

4 – Responsabilità e rispetto delle leggi 7

5 – Imparzialità 7

6 – Onestà 7

7 – Integrità 7

8 – Efficienza 7

9 – Trasparenza nella gestione delle risorse finanziarie 8

10 – Correttezza 8

11 – Tutela della riservatezza 8

12 – Concorrenza leale 8

16 – Rispetto della Qualità e dell'organizzazione aziendale 9

17 – Rispetto della sicurezza e salute sul lavoro 10

18 – Rispetto dell'ambiente 10

19 – Ripudio del terrorismo e dell'eversione dell'ordine democratico 11

20 – Ripudio delle organizzazioni criminali 11

21 – Ripudio degli illeciti Transnazionali 11

22 – Prevenzione del riciclaggio e auto-riciclaggio di denaro o altre utilità.....12

23 – Corretto utilizzo del sistema informatico e tutela del diritto di autore.....12

PARTE TERZA – Principi di comportamento nelle attività degli Organi Sociali 14

26 – Corporate governance.....14

27 – Assemblea.....14

28 – Consiglio di Amministrazione 14

29 – Bilancio e altre comunicazioni sociali 15

30 – Operazioni relative all'oggetto sociale.....15

PARTE QUARTA – Principi di comportamento nei rapporti interni.....16

31 – Rapporti con dipendenti e collaboratori 16

32 – Aggiornamento e formazione delle risorse umane.....16

33 – Tutela delle risorse umane.....16

34 – Trattamento dei dati personali di dipendenti e collaboratori.....18

35 – Principi di comportamento dei dipendenti e dei collaboratori nei rapporti con la Società.....18

36 – Utilizzo di beni, mezzi e risorse aziendali 19

PARTE QUINTA – Principi di comportamento nei rapporti con i terzi 20

37 – Rapporti con i terzi 20

38 – Rapporti con la Pubblica Amministrazione 20

39 – Selezione e gestione dei rapporti con fornitori, appaltatori e subappaltatori 21

40 – Rapporti con le Autorità di Vigilanza, Regolazione e Garanzia e con Organi Istituzionali 22

41 – Rapporti con Organizzazioni Sindacali ed Associazioni 22

PARTE SESTA – Modalità di attuazione e controllo del rispetto del Codice Etico 23

42 – Attuazione e controllo del rispetto del Codice Etico 23

43 – Diffusione e conoscenza del Codice Etico 23

44 – Inosservanza e Sanzioni 23

44.1 - Impiegati e Quadri 23

44.2 - Dirigenti 24

44.3 - Collaboratori 24

44.4 - Consiglio di Amministrazione 24

45 – Vigenza 24

PARTE PRIMA – Introduzione

1 – Premessa

Impresa Forti SpA (di seguito "IMPRESA FORTI" o "Società") attua il proprio oggetto sociale e, in particolare, svolge la propria attività di impresa nel costante rispetto del presente Codice Etico, al quale si conformano i membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori, sia nei rapporti interni che nelle relazioni con i terzi, nell'ambito delle rispettive competenze ed in relazione alla posizione ricoperta nell'organizzazione aziendale.

Inoltre, IMPRESA FORTI, da sempre attenta alle condizioni di lavoro dei suoi dipendenti, alla gestione ambientale, della salute e sicurezza sul luogo di lavoro e della prevenzione di fenomeni corruttivi, ha ottenuto le seguenti certificazioni:

- SA 8000: Social Accountability 8000

- ISO 45001: *Sistemi di Gestione per Salute e Sicurezza*

- ISO 14001: *Sistemi di Gestione Ambientale*

- ISO 9001: *Sistemi di Gestione per la Qualità*

- ISO 39001: *Sistemi di Gestione per la Sicurezza Stradale*

- ISO 37001: *Sistemi di Gestione per la Prevenzione della corruzione*

- *Uni PdR 125: Sistema di gestione per la parità di genere*

Il presente Codice Etico, in linea con le indicazioni fornite in materia dalle Associazioni di Categoria alle quali la Società aderisce, detta principi di deontologia aziendale e regole di condotta atti a prevenire la commissione, secondo l'ordinamento italiano, dei reati previsti dal decreto legislativo n. 231/2001 nonché la realizzazione di comportamenti in contrasto con i valori che la Società intende promuovere.

La Società raccomanda alle società soggette alla propria attività di direzione e coordinamento l'adozione di un codice etico conforme al presente.

Il Codice Etico è elemento essenziale e funzionale del Modello Organizzativo che la Società si impegna ad adottare nel caso in cui gli organi preposti ne ravvisassero la necessità tenuto conto dell'evoluzione dell'organizzazione aziendale, ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, al fine di prevenire la commissione di reati nell'interesse o a danno della Società stessa.

I principi e le regole contenuti nel presente Codice Etico integrano le previsioni legislative, regolamentari, statutarie e contrattuali che disciplinano il funzionamento degli organi sociali ed i diritti e doveri dei destinatari del Codice stesso.

2 – Ambito di applicazione ed aggiornamento

Destinatari del Codice Etico sono i componenti degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori della Società, i quali sono obbligati, per quanto di rispettiva competenza, al rispetto delle disposizioni ivi previste.

La Società richiede anche ai propri fornitori (inclusi i soggetti che svolgono attività in service per conto di IMPRESA FORTI), appaltatori, subappaltatori, committenti, clienti, consulenti, nei rapporti con la Società medesima, in coerenza con quanto previsto nel presente Codice Etico.

L'adozione del Codice Etico modificato/integrato avviene con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La Società si riserva di modificare ed integrare il Codice Etico, anche sulla base di cambi organizzativi ed in coerenza con l'evoluzione della normativa rilevante.

3 – Struttura del Codice Etico

Il presente Codice si compone, oltre alla presente introduzione (Parte Prima), di altre cinque parti:

- nella seconda, sono indicati i principi etici generali che individuano i valori di riferimento nelle attività della Società;
- nella terza, sono indicati i principi di comportamento dettati nelle attività degli Organi Sociali;
- nella quarta, sono indicati i principi di comportamento dettati nei rapporti interni;
- nella quinta, sono indicati i principi di comportamento dettati nei rapporti con soggetti esterni;
- nella sesta, sono disciplinati i meccanismi di attuazione, che delineano il sistema di controllo per la corretta applicazione del Codice Etico e per il suo continuo miglioramento.

PARTE SECONDA – Principi etici generali di riferimento

La Società si impegna affinché i membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori nonché il personale degli altri soggetti direttamente coinvolti nelle sue attività aziendali rispettino i principi etici generali, il presente Codice Etico ed i regolamenti interni della Società.

I membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori rispettano il presente Codice Etico ed i regolamenti interni della Società anche nei rapporti verso l'esterno; in particolare, essi devono informare i terzi circa il contenuto delle disposizioni del Codice Etico e dei regolamenti interni, al fine di esigere il rispetto delle proprie scelte e del proprio comportamento.

In nessun caso, il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta in violazione dei predetti principi.

4 – Responsabilità e rispetto delle leggi

IMPRESA FORTI ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi, dei regolamenti e, in generale, delle normative vigenti, nonché dell'ordine democratico.

I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti a rispettare la normativa vigente, ivi inclusa quella deontologica. In nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse della Società in violazione di leggi.

5 – Imparzialità

La Società disconosce e ripudia ogni principio di discriminazione basato sul sesso, sulla nazionalità, sulla religione, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute e sulle condizioni economiche dei propri interlocutori, ivi inclusi i propri fornitori.

6 – Onestà

I destinatari debbono avere la consapevolezza del significato etico delle proprie azioni e non devono perseguire l'utile personale o aziendale in violazione delle leggi vigenti e delle norme del presente Codice Etico.

Nella formulazione degli accordi contrattuali con eventuali soggetti terzi, occorre garantire che le clausole siano formulate in modo chiaro e comprensibile.

7 – Integrità

La Società non approva né giustifica alcuna azione di violenza o minaccia finalizzata all'ottenimento di comportamenti contrari alla normativa vigente, ivi inclusa quella deontologica, e/o al Codice Etico.

8 – Efficienza

In ogni attività lavorativa deve essere perseguita l'economicità della gestione e dell'impiego delle risorse aziendali, nel rispetto degli standard qualitativi più avanzati.

La Società si impegna altresì a salvaguardare e custodire le risorse ed i beni aziendali, nonché a gestire il proprio patrimonio ed i propri capitali adottando tutte le cautele necessarie a garantire il pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

9 – Trasparenza nella gestione delle risorse finanziarie

Nello svolgimento delle attività aziendali, la Società opera secondo i principi di trasparenza, verificabilità, coerenza e congruità espressi dal nostro ordinamento, avuto specifico riguardo alle finalità espresse dal D.lgs. n. 231/2001.

In particolare, la Società individua specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie, anche al fine di impedire la commissione di reati.

La gestione delle risorse finanziarie avviene nel rispetto delle predette modalità ed in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative di ciascuno.

10 – Correttezza

I membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori della Società evitano tutte le situazioni nelle quali potrebbero trovarsi, anche potenzialmente, in conflitto di interessi (intendendosi per tali, genericamente, tutte le situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia in contrasto con gli interessi e lo scopo della Società) con la Società, rendendo noto, nei rispettivi ambiti operativi, ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione della Società e si astengono dal procurarsi vantaggi personali nello svolgimento delle rispettive attività.

Sono, inoltre, da evitare situazioni attraverso le quali un dipendente, un amministratore o altro Destinatario possa trarre un vantaggio e/o un profitto indebiti da opportunità conosciute durante e in ragione dello svolgimento della propria attività.

In particolare, i dipendenti ed i collaboratori della Società, ferme restando le eventuali previsioni legislative e contrattuali, comunicano tempestivamente le predette situazioni ai rispettivi superiori e, se del caso, agli organi preposti.

11 – Tutela della riservatezza

La Società tutela il principio di riservatezza delle informazioni, dei dati e delle notizie attinenti l'attività d'impresa ed assicura che esso sia rispettato e salvaguardato anche dai propri dipendenti e collaboratori.

Al fine di salvaguardare il *know-how* tecnico, finanziario, legale, amministrativo e di gestione del personale, i membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti a non divulgare le informazioni non di pubblico dominio, di cui siano venuti a conoscenza, anche accidentalmente, e ad utilizzarle per scopi strettamente connessi all'esercizio della proprie funzioni, senza abusare, direttamente o indirettamente, di tale privilegio informativo, nell'interesse proprio o di terzi e senza arrecare pregiudizio alla Società.

L'obbligo di riservatezza deve essere rispettato anche al di fuori dell'orario di lavoro e durante la sospensione del contratto.

12 – Concorrenza leale

La Società svolge la propria attività di impresa con lealtà e nel pieno rispetto dei principi del diritto della concorrenza.

Non sono consentiti, pertanto, i comportamenti contrari alla correttezza professionale, collusivi, predatori, di abuso di posizione dominante o di dipendenza economica ed ogni altra condotta diretta ad alterare la lealtà e l'equilibrio concorrenziale del mercato.

13 – Spirito di servizio

I destinatari del Codice Etico, devono orientare la propria condotta, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, al perseguimento dello scopo aziendale volta a fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità per la collettività, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità.

14 – Valore delle risorse umane

Le risorse umane sono riconosciute quale fattore fondamentale e irrinunciabile per lo sviluppo aziendale.

Il personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti il rapporto di lavoro.

Il riconoscimento di aumenti salariali, premi o di altri strumenti d'incentivazione e l'accesso a ruoli ed incarichi superiori (promozioni) sono legati, oltre che alle norme stabilite dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro, ai meriti individuali.

15 – Rapporti con la Pubblica Amministrazione

La Società persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti, anche contrattuali, con le istituzioni pubbliche e, in generale, con la Pubblica Amministrazione, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali, in armonia con l'esigenza di autonomia organizzativa e gestionale propria di qualsiasi operatore economico.

I rapporti con interlocutori istituzionali sono mantenuti esclusivamente tramite i soggetti a ciò deputati.

Se la Società utilizza un consulente o un soggetto "terzo'' per essere rappresentata nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i medesimi saranno tenuti a rispettare le direttive valide per il personale; la Società, inoltre, non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo'', qualora esistano conflitti d'interesse, anche potenziali.

16 – Rispetto della Qualità e dell'organizzazione aziendale

La Qualità è considerato un valore fondamentale irrinunciabile per il successo dell'organizzazione. Le attività di Impresa Forti sono tese a garantire: continuità e regolarità del servizio, miglioramento dell'efficienza dei servizi erogati, riduzione degli impatti ambientali dovuti al trasporto e trattamento finalizzato al recupero dei rifiuti. La Società ha implementato un Sistema integrato di gestione certificato Qualità, Sicurezza e Ambiente conforme alle norme ISO 9001, BS OHSAS 18001 e ISO 14001, avente nello scopo di certificazione:

- Movimento terra, progettazione, costruzione e manutenzione di opere edili civili e industriali, fognature, acquedotti, opere stradali e di sistemazione idraulica.

- Erogazione di servizi di intermediazione e trasporto su gomma di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi.
- Recupero di rifiuti inerti non pericolosi provenienti da attività di demolizione, tramite operazioni di riduzione volumetrica e vagliatura, per la realizzazione di riempimenti e di sottofondi stradali.
- Produzione di calcestruzzo.
- Bonifica di siti inquinati.

Incapsulamento e rimozione di manufatti in cemento-amianto in matrice compatta.

17 – Rispetto della sicurezza e salute sul lavoro

La Società si impegna a tutelare, a diffondere ed a consolidare una cultura della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e i collaboratori.

La Società promuove la cultura della sicurezza nel lavoro, anche attraverso incontri informativi e formativi diretti al personale.

La Società si impegna, altresì, in coerenza con le norme internazionali (BS OHSAS 18001) e le Linee Guida di Confindustria, ad esplicitare chiaramente e rendere noti, mediante Comunicazioni ed Ordini di Servizio, i criteri fondamentali in base ai quali vengono prese e sono attuate le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro (anche per quanto attiene le attività di prevenzione dei rischi, di informazione e formazione e di approntamento dei mezzi necessari), coerenti con i seguenti principi:

a) evitare i rischi;
b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
c) combattere i rischi alla fonte;
d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

18 – Rispetto dell'ambiente

In considerazione della peculiarità dell'oggetto sociale di Impresa Forti, (trasporto e intermediazione dei rifiuti, anche speciali, che possono rappresentare, se non movimentati opportunamente, un significativo rischio ambientale) reputa il rispetto dell'ambiente un valore imprescindibile, che deve necessariamente guidare in ogni fase e processo aziendale il comportamento di tutti i destinatari del presente codice etico. L'attenzione alla sostenibilità, alla riduzione e limitazione delle fonti di inquinamento, al corretto smaltimento di ogni tipologia di rifiuto, sia dal punto di vista normativo sia da quello ecologico, costituiscono elementi essenziali della condotta aziendale. In particolare,

Impresa Forti è impegnata nel perseguimento di adeguati livelli di tutela dell'ambiente attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di gestione e monitoraggio, avendo conseguito il certificato secondo la norma UNI EN ISO 14001:2014

19 – Ripudio del terrorismo e dell'eversione dell'ordine democratico

La Società esige il rispetto di tutte le leggi e regolamenti che vietano lo svolgimento di attività terroristiche nonché di eversione dell'ordine democratico, pertanto vieta anche la semplice appartenenza ad associazioni con dette finalità.

La Società condanna l'utilizzo delle proprie risorse per il finanziamento ed il compimento di qualsiasi attività destinata al raggiungimento di obiettivi terroristici o di eversione dell'ordine democratico.

E' fatto inoltre espresso divieto a ciascun dipendente della Società, ovunque operante o dislocato al farsi coinvolgere in qualsiasi pratica o altra azione idonea ad integrare condotte terroristiche o di eversione dell'ordinamento. In caso di dubbio o qualora una situazione appaia equivoca ogni dipendente è chiamato a rivolgersi al proprio responsabile di funzione o ad un legale della Società.

20 – Ripudio delle organizzazioni criminali

La Società è consapevole del rischio che organizzazioni criminali localmente insediate, possano condizionare l'attività d'impresa, strumentalizzandola per il conseguimento di vantaggi illeciti ed è impegnata nella prevenzione e nel contrasto del rischio di infiltrazione criminale all'interno della propria organizzazione.

Al tal fine, tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti al rispetto delle regole stabilite dalla Società per la valutazione dell'affidabilità dei diversi soggetti che hanno rapporti con la Società stessa (personale, fornitori di beni e servizi, clienti).

I pagamenti e altre transazioni finanziarie devono essere effettuati tramite intermediari autorizzati, in modo che ne sia garantita la tracciabilità, sulla base di idonea documentazione.

Salvo deroghe adeguatamente motivate, non sono ammesse cessioni del credito o del debito a terzi.

Sono esclusi dal predetto divieto, senza necessità di specifica motivazione, i contratti di factoring, cessione o anticipazione o aventi natura equipollente, sottoscritti con istituti di credito o altre società specializzate nell'attività di gestione e riscossione dei crediti.

È fatto divieto a tutti i destinatari del presente Codice di sottostare a richieste estorsive di qualsiasi tipo da chiunque formulate; ciascun destinatario è in ogni caso tenuto ad informarne l'Organismo di Vigilanza e l'Autorità di Polizia.

21 – Ripudio degli illeciti Transnazionali

La Società condanna qualsiasi comportamento, sia dei soggetti che rivestano un ruolo apicale che subordinato, che possa anche solo indirettamente agevolare la realizzazione di fattispecie delittuose quali l'associazione per delinquere, l'associazione di tipo mafioso e l'intralcio alla giustizia; a tal fine la Società si impegna ad attivare tutte le modalità di controllo preventivo e successivo necessarie allo scopo.

22 – Prevenzione del riciclaggio e auto-riciclaggio di denaro o altre utilità

La Società vieta a tutti i destinatari del Codice in maniera assoluta, di acquistare, sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità nella consapevolezza della provenienza delittuosa degli stessi; ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

La Società vieta di impiegare in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità nella consapevolezza della provenienza delittuosa degli stessi.

Inoltre, la Società vieta di:

- incassare somme in contanti (ad eccezione di pagamenti di modesta entità di cui deve essere tenuta traccia in contabilità);
- ricevere pagamenti da conti cifrati o da soggetti non identificabili;
- effettuare pagamenti in contanti o con mezzi non tracciabili (ad eccezione di importi modesti di cui comunque viene tenuta traccia nella contabilità);
- effettuare pagamenti su conti cifrati;
- effettuare pagamenti in Paesi diversi da quelli di residenza del fornitore o dove la prestazione è stata eseguita.

Le attività di calcolo e versamento dei tributi dovranno essere improntate su principi di correttezza, trasparenza e tracciabilità.

La Società assicura che i soggetti terzi con cui intende instaurare rapporti di affari diano adeguate garanzie di onorabilità e affidabilità.

La Società non acquista beni che, in ragione delle condizioni di offerta, diano motivo di dubitare della liceità della loro provenienza e non intrattiene rapporti economici con soggetti che diano fondato motivo di ritenere che pongano in essere attività illecite.

23 – Corretto utilizzo del sistema informatico e tutela del diritto di autore

Nell'utilizzo delle risorse informatiche e telematiche i Destinatari s'ispirano al principio della diligenza e della correttezza e rispettano le regole di sicurezza interne.

I Destinatari devono astenersi da quelle attività dirette a danneggiare illecitamente un sistema informatico o telematico della, di altre Società, dello Stato o di altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio della Società può giustificare il danneggiamento d'informazioni, dati e programmi informatici della Società stessa o di terzi.

La Società si impegna a non riprodurre, utilizzare, detenere o diffondere opere dell'ingegno in violazione dei diritti di proprietà intellettuale dei legittimi titolari e rifiuta ogni modifica o aggiornamento di sistemi operativi o di programmi applicativi con violazione delle condizioni di licenza d'uso contrattualmente definite con i fornitori.

24 – Tutela della personalità individuale

La Società riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale in tutte le sue forme e ripudia ogni manifestazione di violenza, soprattutto se volta a limitare la libertà personale, nonché ogni fenomeno di prostituzione e/o pornografia minorile.

25 – Collaborazione con le Autorità in caso di indagini

La Società riconosce il valore della funzione giudiziaria e amministrativa e persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti con le Autorità competenti.

A tal fine, vieta qualsiasi comportamento volto o idoneo ad interferire con le indagini o gli accertamenti svolti dalle Autorità competenti e, in particolare, ogni condotta diretta ad ostacolare la ricerca della verità, anche attraverso l'induzione di persone chiamate dall'Autorità giudiziaria a non rendere dichiarazioni o a renderle mendaci.

L'Ente si impegna ad adottare tutte le misure necessarie a prestare la collaborazione richiesta dalle Autorità, nei limiti nel rispetto della normativa vigente.

PARTE TERZA – Principi di comportamento nelle attività degli Organi Sociali

26 – Corporate governance

La Società promuove l'adozione di un sistema di *corporate governance* che sia in linea con le migliori pratiche del settore e che sia, in ogni caso, orientato al perseguimento dell'interesse sociale ed alla salvaguardia del risultato complessivo dell'attività di direzione e coordinamento della Società stessa, tenuto conto degli obiettivi (i) della massimizzazione del valore dell'impresa, (ii) del controllo dei rischi di impresa, (iii) della prevenzione dei reati o degli altri illeciti a danno o nell'interesse della Società, (iv) della salvaguardia dell'integrità del patrimonio sociale e (v) del rispetto e della promozione dei diritti, anche individuali, degli azionisti e degli altri portatori di strumenti finanziari emessi dalla Società stessa.

27 – Assemblea

La Società promuove la più ampia partecipazione ai lavori assembleari ed assicura l'ordinato svolgimento dei lavori stessi e la possibilità, per i soggetti legittimati ad intervenire, di esercitare in modo consapevole e costruttivo i propri diritti di informazione, controllo, proposta e voto.

La Società vigila affinché sia assicurata l'informativa in vista delle adunanze assembleari e nel corso dello svolgimento di queste ultime, anche attraverso la partecipazione dei componenti gli organi sociali alle adunanze stesse, ed affinché sia garantita la corretta formazione della volontà assembleare.

28 – Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione esercita con diligenza e correttezza le proprie funzioni e garantisce un'adeguata informativa a tutti i suoi membri in ordine alle questioni all'ordine del giorno.

Il Consiglio di Amministrazione garantisce, nel rispetto dei limiti di legge e statutari, un'adeguata informativa e la necessaria cooperazione all'Assemblea dei Soci ed al soggetto incaricato del controllo contabile.

Il Consiglio, inoltre, vigila sull'operato dei Consiglieri Delegati, anche con riferimento al dovere di questi ultimi di riferire al Consiglio stesso in ordine all'esercizio delle funzioni delegate.

Il Consiglio delibera in merito al Modello Organizzativo della Società di cui al D.lgs. n. 231/2001 nel rispetto delle disposizioni legislative e statutarie vigenti e tenendo conto delle linee guida delle Associazioni di Categoria cui fa riferimento, assicurando, in particolare, all'Organismo di Vigilanza sul Modello stesso, la necessaria indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione e proponendo, se ritenute utili o necessarie, eventuali modifiche statutarie.

Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione sono tenuti a mantenere riservati informazioni e documenti acquisiti nello svolgimento delle loro funzioni.

I componenti del Consiglio di Amministrazione esercitano le proprie funzioni con libero apprezzamento, dedicando il tempo e l'impegno necessari, anche in relazione ad eventuali deleghe, e prestando particolare attenzione alla conoscenza dei compiti e delle responsabilità inerenti la carica.

29 – Bilancio e altre comunicazioni sociali

Nella predisposizione e nel procedimento di approvazione del bilancio d'esercizio nonché nella formazione e nella diffusione delle comunicazioni sociali in genere, gli organi sociali assicurano il rispetto delle disposizioni legislative e statutarie nonché la documentazione e corretta imputazione degli atti e delle decisioni assunte.

Gli organi sociali garantiscono, nello svolgimento delle attività di cui al precedente comma, un comportamento corretto e trasparente, impegnandosi a fornire la massima collaborazione nonché, nel rispetto dei limiti di legge o statutari, informazioni, dati, stime ed elaborazioni accurate e chiare, al fine di consentire la predisposizione di documenti contabili, relazioni o altre comunicazioni sociali veritiere, complete ed inidonee ad indurre in errore i destinatari.

Analoga condotta è tenuta dagli organi sociali, in relazione alle attività di competenza del soggetto che esercita il controllo contabile e degli altri soggetti tenuti a rendere – per volontà di legge o in virtù di una decisione della Società – pareri, relazioni, stime o altri giudizi in ordine a documenti, atti od operazioni inerenti la Società stessa.

30 – Operazioni relative all'oggetto sociale

Nello svolgimento delle operazioni concernenti l'oggetto sociale, gli organi sociali agiscono avendo particolare riguardo alla salvaguardia dell'integrità del patrimonio sociale ed alla tutela degli interessi dei creditori sociali.

PARTE QUARTA – Principi di comportamento nei rapporti interni

31 – Rapporti con dipendenti e collaboratori

Qualora la Società debba selezionare dipendenti e/o collaboratori, è necessario astenersi da comportamenti discriminatori, valutando i candidati sulla base di criteri di merito, di competenza e di professionalità, tenuto conto delle specifiche esigenze aziendali.

Nella stipulazione dei contratti con i dipendenti ed i collaboratori, la Società si conforma alle regole stabilite dalla normativa di volta in volta applicabile e dalla contrattazione collettiva vigente.

Nella gestione dei rapporti con i dipendenti ed i collaboratori, la Società riconosce e tutela tutti i diritti di cui questi godono, anche in considerazione della loro posizione di subordinazione al potere direttivo, organizzativo e gerarchico.

Non è consentito richiedere a dipendenti e collaboratori, come atto dovuto al proprio superiore, comportamenti contrari a quanto previsto nel presente Codice.

Nei rapporti con i dipendenti, infine, la Società mantiene costanti riferimenti con le rappresentanze sindacali, ritenendo il dialogo con queste ultime un elemento essenziale per il progresso e la valorizzazione delle risorse umane.

32 – Aggiornamento e formazione delle risorse umane

La Società tutela e promuove la formazione dei propri dipendenti e collaboratori, allo scopo di arricchirne l'esperienza ed il patrimonio professionale e culturale.

In questo ambito, riveste particolare importanza la comunicazione tra il personale dirigente ed i dipendenti e collaboratori, al fine di fornire loro direttive comportamentali e professionali.

33 – Tutela delle risorse umane

Le risorse umane rappresentano un elemento indispensabile per l'esistenza e lo sviluppo della Società, che considera la professionalità e l'impegno di dipendenti e collaboratori valori essenziali al raggiungimento dei propri obiettivi.

La Società rispetta e tutela la dignità, la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori.

La Società tutela, in particolare, l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, assicurando condizioni lavorative rispettose della dignità individuale, nel pieno rispetto dei contratti individuali e collettivi, dello Statuto dei Lavoratori nonché della normativa vigente in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

La Società vigila affinché non siano posti in essere atti di violenza o di coercizione psicologica nonché ogni atteggiamento o comportamento che leda la dignità della persona.

La Società vigila, altresì, affinché non siano posti in essere quei comportamenti volti ad indurre o a costringere, direttamente o indirettamente, i dipendenti ad adottare condotte in violazione del presente Codice Etico o dei regolamenti interni.

La Società riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per lo sviluppo della società. La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuna di esse nel quadro generale dell'attuale normativa.

In osservanza delle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e della legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro, la Società si impegna a rispettare i diritti umani fondamentali. In particolare, la Società:

- non attua né ammette alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti e nei confronti di lavoratori esterni che operano per l'azienda.
- cura la selezione ed assunzione del personale dipendente assicurando il rispetto dei valori di pari opportunità ed eguaglianza in linea con le prescrizioni di legge in materia, con lo Statuto dei lavoratori ed i CCNL applicabili, non effettuando scelte di alcun tipo in base al genere, età, etnia, religione, ceto sociale, stato civile, orientamento sessuale, responsabilità familiare, appartenenza sindacale, opinioni politiche, abilità fisica o ogni altra condizione che potrebbe dar luogo a discriminazioni.
- garantisce che le selezioni e le valutazioni del personale funzionali ai percorsi professionali e di carriera siano effettuate secondo criteri oggettivi relativi alle mansioni da svolgere e alle competenze possedute.
- non ammette al proprio interno comportamenti, inclusi gesti, linguaggio, contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.
- assicura la tutela della privacy del personale ed il diritto degli stessi a lavorare senza subire illeciti condizionamenti;
- vigila affinché nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a riduzione o mantenimento in stato di soggezione mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona;
- non instaura alcun rapporto di lavoro con soggetti privi di permesso di soggiorno e non svolge alcuna attività atta a favorire l'ingresso illecito, in Italia di soggetti clandestini; verificare la regolarità della presenza in Italia del candidato all'assunzione.

La Società considera comportamenti riprovevoli ed offensivi e, pertanto, vieta di:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, stupefacenti o di sostanze che abbiano effetti analoghi;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa;
- detenere in qualsiasi luogo che sia riconducibile alla Società, materiale pornografico.

La Società esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie intese come:

- ingiustificata interferenza nell'esecuzione di prestazioni lavorative altrui e, segnatamente, l'ingiustificato avvio di trattative volte ad assumere alle dipendenze della Società personale alle dipendenze di altro ente privato allo scopo di ottenere, in danno di quest'ultimo e in violazione dell'altrui obbligo di fedeltà, informazioni, notizie o documenti utili ad alterare le regole della concorrenza o ad acquisire un illecito vantaggio sul mercato;

- creazione di un ambiente lavorativo intimidatorio e ostile nei confronti di un singolo o di gruppi di lavoratori;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali per motivi di competitività personale.

In quest'ottica, IMPRESA FORTI, da sempre attenta al rispetto dei diritti umani, ha ottenuto la certificazione SA 8000 che assicura un comportamento eticamente corretto da parte dell'impresa e della filiera di produzione nei confronti dei lavoratori. Nello specifico la società provvede a:

- rispettare lo Statuto dei lavoratori;
- astenersi dal richiedere al personale al momento dell'inizio del rapporto lavorativo di lasciare "depositi" in denaro che potrebbero rappresentare una limitazione della libertà del lavoratore stesso;
- illustrare al momento dell'assunzione il CCNL applicabile e le modalità di lettura della busta paga in modo che il lavoratore possa comprenderne tutte le voci e che verifichi la legittimità delle varie trattenute.
- Garantire a tutti i lavoratori, all'interno di luoghi di lavoro il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale.
- Assicurare il diritto dei lavoratori di riunirsi nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali la società corrisponde la normale retribuzione e il diritto dei lavoratori di raccogliere contributi e di svolgere opere di proselitismo per le organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.
- mettere a disposizione spazi per eventuali riunioni, bacheche aziendali, e altro necessario perché venga facilitata l'associazione tra i membri e venga applicato quanto disposto dal CCNL, qualora l'azienda ravvisi la partecipazione di propri dipendenti ad associazioni sindacali.

Infine i lavoratori sono liberi di porre fine al contratto di lavoro, dandone il dovuto preavviso secondo quanto previsto dal CCNL applicato all'azienda.

34 – Trattamento dei dati personali di dipendenti e collaboratori

La Società presta particolare attenzione all'attuazione delle prescrizioni in materia di protezione e tutela dei dati.

Tutti i documenti aziendali, i messaggi di posta elettronica ed altri materiali contenenti informazioni aziendali, nonché tutti i materiali redatti con l'uso di tali documenti, sono di proprietà della Società e devono essere restituiti all'azienda su richiesta della medesima o al termine del rapporto di lavoro.

35 – Principi di comportamento dei dipendenti e dei collaboratori nei rapporti con la Società

Il comportamento di ogni dipendente e collaboratore si conforma ai principi di professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà espressi dal nostro ordinamento nonché al rispetto delle regole dettate dal Codice Etico, delle norme contrattuali regolanti il rapporto di lavoro con la Società e delle disposizioni ed istruzioni attinenti l'attività aziendale.

La Società vigila affinché i dipendenti ed i collaboratori operino in sintonia con le politiche aziendali e, sia nei luoghi di lavoro che all'esterno, si comportino con lealtà, disponibilità e cortesia nei

confronti dei colleghi e delle altre persone con le quali entrano in relazione durante l'espletamento delle loro mansioni.

Ogni dipendente o collaboratore che venisse a conoscenza di violazioni ovvero di tentate violazioni, in ambito aziendale, del presente Codice Etico, è tenuto a segnalarle all'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001 tramite i canali previsti dalla regolamentazione whistleblowing (pubblicata sul sito internet aziendale).

36 – Utilizzo di beni, mezzi e risorse aziendali

I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad impiegare beni, mezzi e risorse messi a loro disposizione nel rispetto della loro destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità.

Nell'utilizzo dei beni, dei mezzi e delle risorse aziendali, essi sono, pertanto, vincolati ad assumere comportamenti responsabili ed in linea con le regole predisposte per regolamentarne l'uso.

Ciascun dipendente e collaboratore è responsabile di beni, mezzi e risorse a lui affidati ed è tenuto ad informare tempestivamente il proprio responsabile circa il loro utilizzo distorto o dannoso per il patrimonio della Società.

PARTE QUINTA – Principi di comportamento nei rapporti con i terzi

37 – Rapporti con i terzi

In coerenza con i principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento, è fatto divieto ai membri degli organi sociali, ai dipendenti ed ai collaboratori della Società di fare o promettere a terzi, anche in forma indiretta, dazioni di danaro o di altra utilità, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi della Società nonché di accettare per sé o per altri la promessa ovvero la dazione di somme di danaro o altra utilità per promuovere o favorire indebitamente l'interesse di terzi. È consentita soltanto l'elargizione di omaggi di carattere simbolico o di modico valore, ascrivibile ad attività di promozione ovvero ad atti di cortesia, tenuto conto dei principi normativi ed etici, dei costumi e delle usanze dei singoli Paesi nei quali la Società opera.

Laddove insorgano, nello svolgimento delle attività aziendali, divergenze con i terzi, la Società è disponibile alla ricerca di soluzioni conciliative, allo scopo di superare le contrapposizioni nel miglior modo possibile.

38 – Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti tra i membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori, da un lato, e, dall'altro, la Pubblica Amministrazione, italiana o estera, devono essere sempre ispirati ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento, avuto specifico riguardo alle finalità espresse dal D.lgs. n. 231/2001.

La Società non ammette atti di corruzione o di istigazione alla corruzione nei confronti della Pubblica Amministrazione, sia commessi direttamente da esponenti aziendali, sia commessi indirettamente tramite soggetti che agiscono per conto o nell'interesse della Società stessa, in Italia ed all'estero; nella conduzione delle sue attività vieta, pertanto, qualunque azione nei confronti o da parte di terzi in grado di ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio della Pubblica Amministrazione. A tal fine, mette in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare ogni fenomeno di corruzione e altre condotte, anche strumentali, idonee a integrare il pericolo di commissione di siffatto reato.

E' fatto, pertanto, assoluto divieto ai membri degli organi sociali, ai dipendenti ed ai collaboratori della società direttamente o indirettamente per il tramite di soggetti terzi, fare o promettere a funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione, italiana o estera, anche in forma indiretta, dazioni di danaro o di altra utilità ovvero tenere condotte contrastati con quanto previsto nel presente Codice Etico, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi della Società.

In tale contesto è fatto espresso divieto di soggiacere all'attività di pressione o persuasione, posta in essere dal pubblico ufficiale o da soggetto ad esso equiparato, finalizzata a creare nel privato uno stato di soggezione psicologica che lo porti ad agire nel senso voluto dal soggetto investito di attribuzioni pubblicistiche.

È consentita soltanto l'elargizione di omaggi di carattere simbolico o di modico valore, ascrivibile ad attività di promozione ovvero ad atti di cortesia, tenuto conto dei principi normativi ed etici, dei costumi e delle usanze dei singoli Paesi nei quali la Società opera.

In particolare, è vietato ai membri degli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti ed ai collaboratori direttamente o indirettamente per il tramite di soggetti terzi: (i) promettere o concedere danaro, vantaggi o altra pubblica utilità, al fine di ottenere il rilascio di concessioni, licenze ed autorizzazioni da parte della Pubblica Amministrazione, italiana o estera, nonché agevolazioni contributive,

previdenziali ed assistenziali; (ii) presentare dichiarazioni non veritiere ovvero porre in essere artifici e raggiri diretti all'indebito conseguimento di contributi, erogazioni, finanziamenti; (iii) impedire o ostacolare l'esercizio delle funzioni ispettive da parte della Pubblica Amministrazione, italiana o estera, al fine di evitare l'applicazione di una sanzione o di negoziarne l'importo; (iv) adottare comportamenti fraudolenti, ingannevoli o sleali che possano indurre in errore la Pubblica Amministrazione in sede e ad esito di procedure ad evidenza pubblica.

La Società si pone come obiettivo principale la piena soddisfazione delle esigenze del committente nonché la creazione di un rapporto ispirato alla correttezza, alla trasparenza ed all'efficienza.

La Società vigila affinché le trattative ed i rapporti negoziali con il committente siano improntati alla massima correttezza e serietà e siano condotti nel rispetto della normativa vigente.

I rapporti con il committente sono regolati da specifici accordi, i quali sono improntati alla massima chiarezza e comprensibilità.

Nel partecipare a eventuali ulteriori gare di appalto la Società valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche, economiche, ambientali e di salute e sicurezza, facendo rilevare ove possibile e tempestivamente, le eventuali anomalie.

I contratti e/o i capitolati devono essere interpretati secondo buona fede ed eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti, pubbliche o private.

39 – Selezione e gestione dei rapporti con fornitori, appaltatori e subappaltatori

La Società richiede ai propri fornitori e ai collaboratori esterni, il rispetto dei principi etici di riferimento contenuti nel presente Codice Etico e si impegna a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità idonea e impegno alla condivisione dei principi e dei contenuti del presente Codice, promuovendo la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento dei comportamenti etici.

Nella selezione e nelle relazioni con i fornitori, gli appaltatori ed i subappaltatori, la Società valuta in maniera obiettiva e globale la convenienza economica, le capacità tecniche ed economiche e la complessiva affidabilità dei suoi interlocutori.

In particolare, la Società tiene conto di elementi quali la solidità finanziaria, le capacità e le risorse progettuali, il know-how e l'adozione di appositi sistemi organizzativi.

La Società vigila affinché le trattative ed i rapporti negoziali con fornitori, appaltatori e subappaltatori siano improntati alla massima correttezza e serietà e siano condotti nel rispetto della normativa vigente.

I rapporti con i fornitori, gli appaltatori ed i subappaltatori, ivi inclusi quelli finanziari e gli altri contratti accessori, sono regolati da specifici accordi, i quali sono improntati alla massima chiarezza e comprensibilità ed in modo da scongiurare ogni abuso dipendenza economica.

I rapporti con i fornitori e i partner (relativamente a tutte le attività svolte in intermediazione) devono essere gestiti con correttezza, trasparenza e professionalità, incoraggiando collaborazioni continuative e rapporti di fiducia solidi e duraturi. La selezione dei fornitori e dei partner e la determinazione delle condizioni d'acquisto di beni e servizi avvengono sulla base di valutazioni

obiettive e imparziali, fondate sulla qualità, sul prezzo e sulle garanzie fornite (in particolare in termini di sicurezza, sostenibilità, attenzione alla salute e all'ambiente).

E' fatto divieto ai membri degli organi sociali, ai dipendenti ed ai collaboratori della Società dare o promettere utilità ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, a sindaci e a liquidatori di società terze affinché, in danno di queste ultime, essi commettano od omettano atti, in violazione dei propri obblighi di fedeltà o inerenti al loro ufficio, a vantaggio o nell'interesse della Società.

40 – Rapporti con le Autorità di Vigilanza, Regolazione e Garanzia e con Organi Istituzionali

Nelle relazioni con le Autorità di Vigilanza, di Regolazione e di Garanzia e con gli Organi Istituzionali, la Società si ispira a principi di integrità e di correttezza professionale, evitando di influenzare le loro decisioni o di richiedere trattamenti di favore mediante la promessa, l'offerta o la concessione di compensi o di altre utilità.

La Società intrattiene con i predetti soggetti rapporti improntati alla piena e fattiva collaborazione, mettendo a disposizione, con tempestività, qualsiasi informazione richiesta dalle stesse nello svolgimento delle attività istruttorie e conformandosi ai provvedimenti emanati.

Al fine di garantire la massima trasparenza, la Società si impegna, altresì, ad evitare di trarre qualsiasi forma di indebito vantaggio da eventuali rapporti personali o di parentela con funzionari delle Autorità.

La Società, nei rapporti con gli Organi Istituzionali dello Stato, delle Regioni e degli Enti Locali nonché con quelli Internazionali, finalizzati a consentire la valutazione, da parte della Società stessa, dell'attività legislativa ed amministrativa nei settori di interesse, adotta, in ogni caso, una condotta corretta e trasparente, evitando qualsiasi atteggiamento di natura collusiva o coercitiva.

41 – Rapporti con Organizzazioni Sindacali ed Associazioni

La Società non eroga contributi, direttamente o indirettamente, ad Organizzazioni Sindacali, Associazioni a tutela dell'ambiente, Associazioni a tutela dei consumatori, al fine di influenzarne la condotta nell'ambito di procedimenti giurisdizionali a proprio carico o al fine di prevenire eventuali contestazioni in ordine alle proprie iniziative ed attività.

E', tuttavia, possibile contribuire all'attività di Organizzazioni ed Associazioni, anche mediante l'elargizione di risorse finanziarie, soltanto nei casi e con le modalità previste dalla legge e, comunque, nell'ambito di specifici progetti ed iniziative chiaramente individuate, rispettando precisi criteri di condotta, quali la destinazione chiara e documentabile delle risorse e l'espressa autorizzazione da parte degli organi sociali o dei responsabili preposti alla gestione di tali rapporti.

PARTE SESTA – Modalità di attuazione e controllo del rispetto del Codice Etico

42 – Attuazione e controllo del rispetto del Codice Etico

La Società adotta specifici strumenti allo scopo di attuare il Codice Etico e di garantirne il rispetto.

A tal fine, la Società si impegna ad affidare tali funzioni ad un organismo di vigilanza, individuato nell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Tale organismo esercita le funzioni allo stesso attribuite in relazione al Modello Organizzativo anche con riferimento al Codice Etico, costituendo quest'ultimo parte integrante e sostanziale del Modello stesso.

In ogni caso, all'Organismo di Vigilanza non spettano compiti, né sono attribuiti poteri decisionali o di tipo impeditivo in ordine allo svolgimento delle rispettive attività da parte dei destinatari del Modello, anche con riferimento a quanto previsto nel Codice Etico.

43 – Diffusione e conoscenza del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza, anche sulla base delle indicazioni fornite dagli organi sociali, promuove apposite attività di informazione e sensibilizzazione, opportunamente differenziate a seconda dell'anzianità, del ruolo e delle responsabilità organizzative dei destinatari, al fine di assicurare una diffusione generalizzata del Codice Etico ed una corretta comprensione dello stesso all'interno dell'azienda.

Copia del Codice Etico sarà messa a disposizione sul sito internet aziendale e all'interno dell'azienda.

La Società cura la massima diffusione del Codice anche all'esterno, fornendo il necessario supporto interpretativo delle disposizioni in esso contenute, al fine di informare compiutamente committenti, fornitori, appaltatori, subappaltatori e tutti gli altri interlocutori, sia privati che istituzionali, circa i valori che essa intende promuovere ed, in generale, la politica aziendale alla quale essa si ispira.

44 – Inosservanza e Sanzioni

Al fine di assicurare il rispetto delle regole di condotta individuate dal presente Codice Etico, la Società adotta un adeguato sistema sanzionatorio.

Detto sistema riguarda tutti i destinatari del Codice Etico, ovverosia i membri organi sociali, il personale dirigente, il personale dipendente ed i collaboratori della Società.

44.1 - Impiegati e Quadri

I comportamenti tenuti da Impiegati e Quadri, in violazione delle regole contenute Codice Etico, costituiscono inadempimento alle obbligazioni inerenti il rapporto di lavoro, anche ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c., ed illeciti disciplinari, sanzionati mediante l'applicazione di misure corrispondenti a quelle individuate dagli articoli 99 e 100 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili e affini.

Le sanzioni sono graduate a seconda della gravità del comportamento punito e vengono irrogate nel rispetto di quanto previsto nel Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 ovvero, in difetto, di quanto deliberato in merito dal Consiglio di Amministrazione.

44.2 - Dirigenti

Il comportamento del dirigente che configuri una violazione delle regole di comportamento contenute nel Codice Etico può giustificare l'applicazione delle misure ritenute più idonee, da comminarsi nel rispetto di quanto previsto nel Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 ovvero, in difetto, di quanto deliberato in merito dal Consiglio di Amministrazione.

44.3 - Collaboratori

Il comportamento dei soggetti legati alla società da un rapporto di collaborazione, che configuri una violazione delle regole di comportamento contenute nel Codice Etico, potrà giustificare, secondo quanto previsto nel contratto individuale, nell'apposita lettera integrativa del contratto individuale sottoscritta per accettazione ovvero negli accordi di partnership, l'adozione delle misure ritenute più opportune, nel rispetto di quanto previsto nel Modello Organizzativo di cui al d.lgs. 231/2001, ovvero, in difetto, di quanto deliberato in merito dal Consiglio di Amministrazione, fatta salva, in ogni caso, la richiesta del risarcimento da parte della società, laddove a seguito di detto comportamento quest'ultima abbia subito un danno.

44.4 - Consiglio di Amministrazione

Qualora, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, venga ravvisata nel comportamento dei componenti del Consiglio di Amministrazione, una violazione delle regole di condotta contenute nel Codice Etico, gli altri membri del Consiglio di Amministrazione assumono, sentito l'Organismo di Vigilanza, i più opportuni provvedimenti, ivi incluse l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse e la richiesta, agli organi competenti, di convocare l'Assemblea dei Soci per l'eventuale adozione, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui agli artt. 2392, 2393, 2409-*decies, c.2, e 2409-terdecies, lett. a) e d),* cod. civ.. Inoltre, nei predetti casi, i componenti del Consiglio di Amministrazione, anche su richiesta dell'Organismo di Vigilanza e, comunque, sentito il parere di quest'ultimo, potranno eventualmente adottare, nei casi più gravi, i provvedimenti di cui agli art. 2409-*decies*, c. 2, e 2409-*terdecie*s, lett. d), cod. civ. e/o la revoca del consigliere di gestione interessato ai sensi dell'art. 2409-*terdecie*s, lett. a).

45 – Vigenza

Il presente Codice Etico è stato adottato per la prima volta dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 27 aprile 2018 e aggiornata in data 28/03/2025.