CODICE ETICO

Integrato con

I PRINCIPI ADOTTATI DALLE ASSOCIAZIONI IMPRENDITORIALI DI CATEGORIA

LA PREVENZIONE ED IL CONTRASTO DELLA CORRUZIONE

LE PRESCRIZIONI DELL'AUTORITÀ GARANTE DELLA CONCORRENZA E DEL MERCATO AI FINI DEL RATING DI LEGALITÀ

(aggiornato al D. Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211)

Riferimento		Approvazione
Codice Etico		S.I.C.C.I. SUD s.r.l. Amministratore Unico Dott. Massimo De Santo
Revisione	**Data**	**Oggetto**
00	19.02.2026	Adozione

Sommario

PREMESSA 3

1. PRINCIPI GENERALI DEL CODICE ETICO 4

2. DESTINATARI DEL CODICE ETICO 5

3. PRINCIPI ETICI GENERALI 6

3.1 Linee di condotta generali 6

3.2 Tutela della persona 6

3.3 Tutela del Whistleblower – divieto di ritorsione e obbligo di riservatezza 6

3.4 Correttezza ed integrità morale 6

3.5 Legalità 6

3.6 Rispetto delle misure restrittive dell'Unione europea 7

3.7 Tutela della concorrenza 7

3.8 Non discriminazione 7

3.9 Conflitto di interessi 7

3.10 Tutela della riservatezza e della privacy 8

3.11 Tutela delle risorse aziendali 8

3.12 Trasparenza della contabilità e controlli interni 9

3.13 Principi in materia di ambiente e sicurezza 9

4. PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS 10

4.1 Rapporti con le Risorse Umane 10

4.2 Rapporti con gli Azionisti e gli Obbligazionisti 11

4.3 Rapporti con i Clienti 11

4.4 Rapporti coi Fornitori 11

4.5 Rapporti con i *Partners* 11

4.6 Rapporti con i Concorrenti 11

4.7 Rapporti con le Autorità di Vigilanza e gli Organi di Controllo 12

4.8 Rapporti con Partiti, Organizzazioni Sindacali e Associazioni 12

4.9 Rapporti con la Pubblica Amministrazione 12

5. PREVENZIONE E CONTRASTO ALLA CORRUZIONE 13

5.1 Principi generali 13

5.2 Ulteriori principi in adeguamento ai codici di autoregolamentazione adottati dalle associazioni imprenditoriali di categoria 13

5.3 Obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria 14

5.4 Rating di legalità – obblighi A.G.C.M. 14

6. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO 16

6.1 Adozione, modifiche e aggiornamento 16

6.2 Diffusione e comunicazione 16

6.3 Violazioni 16

PREMESSA

Il presente Codice Etico riporta i principi etici, morali ed i valori che contribuiscono alla formazione della cultura aziendale di S.I.C.C.I. SUD SOCIETÀ IMPRESA COSTRUZIONI CIVILI ED INDUSTRIALI S.R.L.

Tali principi costituiscono gli orientamenti cui devono ispirarsi tutti gli operatori nell'adozione delle proprie condotte e comportamenti ed i vertici della società nelle loro decisioni aziendali. Essi sono parte integrante del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Il Codice Etico costituisce elemento di riferimento per i Destinatari, come successivamente individuati e abbraccia in modo ampio il ruolo ed i rapporti dell'impresa con i propri interlocutori.

1. PRINCIPI GENERALI DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico espone i principi, i valori e i comportamenti fondamentali su cui si basa l'attività e la conduzione degli affari della società, delineando i diritti, i doveri e le regole di condotta che devono guidarne operato.

I principi etici ispiratori includono: moralità, equità ed eguaglianza, tutela della persona e della salute, diligenza, trasparenza, onestà, correttezza ed efficienza, riservatezza, imparzialità, salvaguardia dell'ambiente e leale concorrenza.

Il Codice deve essere accessibile a tutti i destinatari e i principi e comportamenti in esso contenuti devono essere accettati e adottati da tutti coloro con cui la società intrattiene relazioni commerciali. La sua applicazione e condivisione mirano a garantire che l'attività sociale venga svolta in modo corretto.

In questa prospettiva, la società si impegna a:

- rispettare leggi e normative in ogni loro forma;
- agire con onestà, trasparenza, buona fede, correttezza, integrità e riservatezza;
- operare con diligenza, equità, lealtà, spirito di collaborazione e rigore morale e professionale;
- promuovere, in un contesto di responsabilità sociale e tutela ambientale, un uso corretto ed efficiente delle risorse e garantire la sicurezza durante le attività lavorative;
- assicurare una gestione equa e trasparente delle transazioni commerciali, economiche e finanziarie;
- fornire informazioni contabili che rispettino i principi di verità, trasparenza, accuratezza e completezza, in conformità con le norme vigenti, e adottare sistemi di controllo interno efficienti ed efficaci;
- verificare periodicamente il rispetto del Codice Etico, applicando sanzioni adeguate in caso di violazioni accertate;
- diffondere e far conoscere il Codice Etico sia all'interno dell'organizzazione che presso i terzi con cui collabora.

La società vigila attentamente sul rispetto del Codice, predisponendo strumenti utili per informare, prevenire e controllare.

Tutti i destinatari sono tenuti a osservare scrupolosamente le procedure operative relative alle proprie competenze, poiché queste regolano le attività aziendali, identificano elementi di controllo e garantiscono la tracciabilità e il rispetto delle autorizzazioni a tutti i livelli.

L'accettazione e l'adesione al Codice Etico comportano per tutti i destinatari l'assunzione di responsabilità personale in caso di violazioni delle procedure aziendali e dei principi etici. Tale violazione compromette la linea morale perseguita dall'azienda e mina il rapporto fiduciario instaurato. Per prevenire comportamenti scorretti, verrà adottato un sistema disciplinare e sanzionatorio, che prevede sanzioni adeguate per coloro che non rispetteranno i principi etici.

2. DESTINATARI DEL CODICE ETICO

I destinatari del Codice Etico includono non solo i Soci, gli Amministratori, i Dirigenti, i procuratori e i dipendenti della società, ma anche i consulenti e tutti i collaboratori, sia interni che esterni. La norma si estende anche alle società partecipate, controllate o collegate, assicurando che ogni entità condivida gli stessi valori etici.

Inoltre, il Codice riguarda tutte le persone che, in modo diretto o indiretto, stabile o temporaneo, instaurano relazioni commerciali o professionali con la società. Ciò include fornitori, clienti, partner commerciali e qualsiasi altro soggetto che interagisce con l'azienda.

È fondamentale che tutti questi soggetti non solo conoscano, ma si conformino alle prescrizioni del Codice Etico, adattando i loro comportamenti e le proprie decisioni ai principi che esso promuove. La consapevolezza e il rispetto delle norme etiche da parte di ciascuno contribuiscono a rafforzare la reputazione aziendale, a costruire relazioni di fiducia e a garantire un ambiente di lavoro coerente con i valori di integrità e responsabilità.

3. PRINCIPI ETICI GENERALI

3.1 Linee di condotta generali

Nell'esecuzione e nella gestione delle proprie attività, la società ispira le sue azioni a principi fondamentali quali onestà, buona fede, integrità e un uso responsabile delle risorse aziendali. Viene altresì garantita la correttezza nella gestione e la completezza e trasparenza delle informazioni. Sono adottate tutte le misure necessarie per prevenire la commissione di atti illeciti o reati, facendo riferimento in particolare al D. Lgs. n. 231/2001. A tal proposito, sono esplicitamente vietate pratiche di corruzione, la richiesta o concessione di favori illeciti, comportamenti collusivi e la sollecitazione di vantaggi per sé o per altri. Tutte le operazioni e transazioni devono essere supportate da adeguata documentazione, così da garantire controlli efficaci su ruoli e responsabilità, nonché sulle motivazioni delle operazioni.

3.2 Tutela della persona

La società si impegna a tutelare le risorse umane, promuovendo un ambiente di lavoro che favorisca la crescita professionale e personale. Essa garantisce l'integrità fisica e morale dei propri collaboratori, garantendo che le condizioni lavorative rispettino la dignità individuale. A tal fine, la società assicura che gli ambienti di lavoro siano sicuri e salubri, conformemente alle normative in vigore.

3.3 Tutela del Whistleblower – divieto di ritorsione e obbligo di riservatezza

La società si impegna a proteggere il Whistleblower, vale a dire chi segnala violazioni delle normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente. La tutela include l'obbligo di riservatezza riguardo all'identità del segnalante, del segnalato e degli altri soggetti coinvolti, nonché del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione. È altresì previsto un divieto assoluto di ritorsioni contro chi effettua segnalazioni. Tuttavia, in caso di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave, e che abbiano comportato responsabilità penale per reati di diffamazione o calunnia, la tutela dell'identità non sarà garantita.

3.4 Correttezza ed integrità morale

La correttezza rappresenta il parametro comportamentale da seguire, sia nei processi interni sia nei rapporti con soggetti esterni. Il perseguimento di interessi economici non giustifica comportamenti contrari ai principi di correttezza e onestà, né alle leggi e ai regolamenti vigenti. I destinatari del Codice devono dunque agire con correttezza, onestà e buona fede nell'esecuzione dei propri compiti e nel raggiungimento degli obiettivi. Ad eccezione delle normali pratiche di cortesia, è vietato attribuire vantaggi illeciti in cambio di regalie o benefici.

3.5 Legalità

Nello svolgimento delle proprie attività, la società agisce nel rispetto del proprio Statuto, delle leggi e dei regolamenti in vigore in tutti i paesi in cui opera. Essa si aspetta dai destinatari del presente Codice che rispettino tali norme, mantenendo comportamenti che non pregiudichino l'affidabilità morale e professionale dell'azienda.

3.6 Rispetto delle misure restrittive dell'Unione europea

Nell'ambito del principio di legalità, la Società opera nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti nazionali e dell'Unione europea, incluse le misure restrittive, i regimi sanzionatori e i divieti adottati dall'Unione europea nei confronti di Stati, enti, organizzazioni o soggetti designati.

È fatto divieto ai Destinatari del presente Codice di porre in essere, direttamente o indirettamente, comportamenti volti a violare o eludere tali misure, nonché di omettere le segnalazioni o le comunicazioni dovute alle autorità competenti. I Destinatari sono tenuti a collaborare attivamente affinché eventuali situazioni di rischio o di non conformità siano tempestivamente individuate e gestite secondo le procedure aziendali e i canali di segnalazione previsti.

3.7 Tutela della concorrenza

All'interno della sua attività imprenditoriale, la società riconosce e promuove la libera e corretta concorrenza come fondamentale per la crescita e il miglioramento aziendale. Si impegna a rispettare i principi di correttezza, leale competizione e trasparenza verso tutti gli stakeholder, in osservanza delle leggi e dei regolamenti pertinenti. Pertanto, si astiene da comportamenti collusivi che potrebbero falsare la leale competizione sul mercato.

3.8 Non discriminazione

La società si impegna a riconoscere e rispettare i principi di dignità e uguaglianza nei rapporti interni e nelle relazioni con soggetti esterni. Non sono tollerate discriminazioni basate su età, origine razziale ed etnica, nazionalità, opinioni politiche e sindacali, credenze religiose, orientamento sessuale, identità di genere, invalidità fisiche e psichiche, né su qualsiasi altra caratteristica personale o sociale non pertinente al contesto lavorativo.

3.9 Conflitto di interessi

Tutti i membri della società hanno la responsabilità di evitare situazioni che possano generare conflitti di interesse e di non avvantaggiarsi personalmente sfruttando opportunità emerse durante lo svolgimento delle proprie attività. Questo divieto si applica sia alle situazioni in cui un collaboratore tragga vantaggio personale da opportunità d'affari dell'impresa o ricerchi un interesse diverso dagli obiettivi aziendali, sia a quelle in cui eventuali rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o della Pubblica Amministrazione, agiscano in modo contrario ai loro obblighi fiduciari.

Tra i comportamenti che determinano conflitto di interessi, a titolo esemplificativo, rientrano:

- utilizzo di informazioni acquisite durante l'attività lavorativa per trarne vantaggio personale o a beneficio di terzi, in contrasto con l'interesse societario;
- assunzione di cariche sociali o esecuzione di attività lavorative presso clienti, fornitori o concorrenti, in conflitto con gli interessi della Società;
- assunzione di incarichi di mediazione per conto di terzi riguardanti operazioni relative alla Società;
- strumentalizzazione del ruolo funzionale al fine di perseguire interessi in contrasto a quelli sociali.

Inoltre, tutti gli operatori devono garantire la massima riservatezza riguardo al know-how, ai documenti e alle informazioni aziendali di cui sono venuti a conoscenza nel corso delle loro funzioni. Le informazioni riservate e segrete includono quelle soggette a vincoli contrattuali, brevetti, invenzioni, nuove tecnologie e qualsiasi informazione che potrebbe causare danni all'azienda o generare un illecito arricchimento personale. La

violazione della riservatezza compromette gravemente il rapporto di fiducia con la società e può comportare sanzioni e provvedimenti disciplinari.

3.10 Tutela della riservatezza e della privacy

La Società si impegna a garantire la riservatezza delle informazioni in suo possesso per la gestione di tutte le attività aziendali. Tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti sono obbligati a non utilizzare le informazioni acquisite durante le loro attività per scopi non direttamente legati all'esercizio delle loro funzioni. In particolare, tutte le informazioni, i dati e le conoscenze raccolte, elaborate e gestite dai destinatari devono rimanere strettamente riservate e non possono essere comunicate, utilizzate o diffuse, se non in conformità con le normative vigenti e le procedure aziendali.

3.11 Tutela delle risorse aziendali

Per garantire la conservazione e la protezione del patrimonio intellettuale e aziendale, la società fornisce ai propri dipendenti linee guida per un uso corretto dei beni, delle risorse e delle informazioni a loro affidati nell'ambito delle attività lavorative.

Uso dei beni aziendali

Il personale dipendente e gli altri destinatari del Codice sono responsabili della conservazione dei beni aziendali a loro disposizione. L'utilizzo di tali beni deve essere effettuato con la massima diligenza e attraverso comportamenti responsabili. In particolare:

- si devono rispettare le procedure operative predisposte per regolamentare l'uso dei beni aziendali;
- è vietato utilizzare beni aziendali per scopi contrari alle leggi, all'ordine pubblico o al buon costume.

Ogni operatore è tenuto a evitare l'uso personale dei beni aziendali e a garantire la loro custodia, segnalando tempestivamente eventuali danni subiti.

Informazioni elettroniche ed applicazioni informatiche

Ogni operatore deve:

- seguire scrupolosamente le politiche aziendali riguardanti la privacy e la sicurezza, per garantire il corretto funzionamento e la protezione dei sistemi informatici;
- astenersi da attività di navigazione su siti web o l'uso di social media che possano contenere contenuti indecorosi o offensivi;
- evitare di caricare sui sistemi aziendali software non autorizzati e non fare copie non autorizzate di programmi su licenza per uso personale o aziendale;
- utilizzare i software aziendali esclusivamente per scopi aziendali e in conformità con le politiche di sicurezza per la protezione dei sistemi informatici e dei dati societari.

Informazioni interne

Le informazioni e i documenti interni devono essere gestiti nel rispetto delle procedure aziendali. I dipendenti e i destinatari del Codice che acquisiscono informazioni riservate non devono utilizzarle per ottenere vantaggi personali o per favorire soggetti terzi a loro associati.

Contributi e sponsorizzazioni

La società può aderire a richieste di sponsorizzazione attraverso versamenti di contributi a associazioni senza scopo di lucro, sempre che le loro attività non contrastino con i principi enunciati nel presente Codice. Le sponsorizzazioni possono essere destinate a associazioni operative nel campo sociale, ambientale, sportivo, artistico, culturale e simili.

Informazioni soggette a privacy

Nel corso delle loro attività lavorative, i dipendenti e i destinatari del Codice possono entrare in contatto con informazioni personali protette dalla legislazione sulla privacy. La riservatezza di tali informazioni è garantita dal rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali (Regolamento UE n. 679/2016).

3.12 Trasparenza della contabilità e controlli interni

Per prevenire e gestire rischi di natura finanziaria e operativa, ogni operazione e transazione eseguita dai dipendenti e dai destinatari del Codice deve essere verificabile, autorizzata correttamente e registrata, nel rigoroso rispetto delle procedure aziendali esistenti. La società attribuisce particolare importanza alla creazione di una cultura aziendale consapevole dell'importanza di un efficace e efficiente sistema di controllo interno, capace di apportare miglioramenti reali ai processi coinvolti. L'obiettivo è salvaguardare le risorse, garantire la conformità alle normative vigenti e predisporre bilanci e situazioni economico-finanziarie attendibili e corretti, a protezione dagli eventuali rischi di natura societaria.

3.13 Principi in materia di ambiente e sicurezza

La società mostra un forte impegno nei confronti delle problematiche ambientali, promuovendo la diffusione e l'adozione di politiche ambientali responsabili. Viene costantemente perseguito il miglioramento degli obiettivi legati alla protezione e gestione dell'ambiente, nonché alla prevenzione dell'inquinamento. A tal fine, gli obiettivi della società includono:

- gestire in modo sostenibile le risorse naturali e l'energia, valorizzando il loro uso e riducendo gli sprechi;
- condurre le attività produttive seguendo criteri finalizzati alla prevenzione dell'inquinamento e alla riduzione dei rischi ambientali;
- ridurre la produzione di rifiuti e incrementare le attività di recupero in sostituzione dello smaltimento;
- assicurare il rigoroso rispetto della legislazione ambientale e seguire attentamente la sua evoluzione conformandosi alle relative prescrizioni.

4. PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS

4.1 Rapporti con le Risorse Umane

Principi generali

Le risorse umane rappresentano un elemento prezioso e imprescindibile per il successo delle attività aziendali. La professionalità, le capacità, la correttezza, la lealtà e la dedizione del personale sono essenziali per il raggiungimento degli obiettivi societari. La società si impegna a mantenere comportamenti in linea con i principi fondamentali di responsabilità sociale, rispettando in particolare i diritti dei lavoratori. Questi diritti comprendono:

- l'assoluto divieto di utilizzo o sostegno al lavoro infantile;
- il rifiuto di pratiche di lavoro forzato o obbligato;
- la garanzia di un ambiente di lavoro sicuro e salubre;
- il rispetto del diritto dei lavoratori di unirsi a organizzazioni sindacali;
- l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione;
- il divieto di pratiche disciplinari coercitive, come punizioni corporali o forme di coercizione fisica o mentale;
- l'adeguamento degli orari di lavoro alle normative locali e nazionali;
- la retribuzione dei dipendenti in conformità con il Contratto Collettivo Nazionale.

Selezione del personale

La selezione del personale è guidata dalla corrispondenza tra i profili dei candidati e le esigenze aziendali. La società adotta misure adeguate per garantire pari opportunità, evitando favoritismi, nepotismi e discriminazioni. Ogni assunzione avviene tramite un contratto regolare, senza forme precarizzate o sfruttamento. I collaboratori ricevono informazioni chiare riguardanti:

- le loro funzioni e mansioni;
- le condizioni di retribuzione e contribuzione secondo il Contratto Collettivo Nazionale;
- le procedure di prevenzione dei rischi per la salute. È necessaria la verifica che ogni collaboratore abbia compreso e accolto queste informazioni.

Valorizzazione delle risorse umane

I responsabili aziendali devono impegnarsi a valorizzare le diverse professionalità presenti, favorendo la formazione e la crescita del personale. L'azienda è tenuta a fornire strumenti formativi e informativi per garantire lo sviluppo professionale, attuando un sistema meritocratico che rispetti le pari opportunità.

Sicurezza e Ambiente di lavoro

La società promuove una cultura della sicurezza sul lavoro, garantendo anche la dignità di ciascun collaboratore. Sono La società è fortemente impegnata a promuovere una cultura della sicurezza all'interno dell'ambiente di lavoro, riconoscendo l'importanza della dignità di ogni collaboratore. Ciò si traduce nell'adozione di misure che garantiscono un ambiente lavorativo sano e sicuro, dove non sono tollerate discriminazioni di alcun tipo basate su sesso, età, razza, nazionalità, orientamento sessuale o credenze religiose. La società si impegna, inoltre, a rispettare e proteggere la privacy dei propri dipendenti, in conformità

con le normative vigenti. Questa combinazione di sicurezza, rispetto e inclusione è fondamentale per offrire un contesto lavorativo in cui ogni individuo possa sentirsi valorizzato e tutelato.

4.2 Rapporti con gli Azionisti e gli Obbligazionisti

Gli organi gestionali si dedicano a fornire agli azionisti informazioni dettagliate, veritiere e tempestive, incentivando così la loro partecipazione alle decisioni strategiche. L'azienda si impegna a massimizzare il valore delle proprie attività in risposta agli investimenti degli azionisti, gestendo risorse in modo efficiente per consolidare e incrementare il patrimonio aziendale, tutelando gli interessi di azionisti e creditori.

4.3 Rapporti con i Clienti

La missione della società è garantire la massima soddisfazione dei clienti, assicurando il rispetto degli standard qualitativi attesi, degli obblighi contrattuali e delle normative vigenti.
La società si dedica a valutare la congruità e la fattibilità dei servizi richiesti dai clienti, considerando non solo le condizioni normative e tecniche, ma anche le implicazioni economiche. Questo approccio consente di assumere impegni contrattuali che siano sostenibili dal punto di vista logistico, produttivo e finanziario, senza compromettere la qualità dei servizi, la sicurezza sul lavoro né l'equilibrio economico-finanziario.
Durante la gestione dei rapporti contrattuali, la società si impegna a garantire trasparenza e correttezza in tutte le trattative commerciali, fornendo un adeguato supporto e supervisione. Ciò assicura che vengano rispettati gli impegni assunti, consolidando così la fiducia e la soddisfazione dei clienti.

4.4 Rapporti coi Fornitori

La scelta dei fornitori per l'acquisto di beni e servizi si basa su principi di trasparenza, correttezza, economicità, buona fede, qualità e legittimità, utilizzando valutazioni obiettive per proteggere gli interessi della società.
La società monitora costantemente la congruità e la qualità dei servizi e dei beni forniti. L'operatore responsabile degli acquisti deve operare con imparzialità e riservatezza, senza accettare compensi o vantaggi di alcun tipo. Durante le trattative, la società si impegna a comportarsi in modo corretto e trasparente, evitando di sfruttare eventuali situazioni di debolezza della controparte. A tal fine, è obbligatorio per tutto il personale adottare precauzioni per prevenire comportamenti potenzialmente illeciti. In particolare:

- è vietato partecipare a operazioni in cui possa sorgere un conflitto di interesse;
- è obbligatorio valutare l'affidabilità commerciale e professionale di fornitori, clienti e partner prima di stipulare accordi o contratti.

4.5 Rapporti con i *Partners*

Quando è necessario avviare e mantenere rapporti con aziende o enti terzi. deve essere sempre rispettato il quadro normativo vigente e i principi del Codice Etico. I partner devono essere scelti sulla base di criteri di integrità comprovata, onestà morale e competenza, e le relazioni caratterizzate da massima trasparenza, correttezza ed equità.

4.6 Rapporti con i Concorrenti

La società sostiene il principio dell'economia di mercato, impegnandosi a esercitare una concorrenza leale e riconoscendo a ciascuna azienda il medesimo diritto. La concorrenza è vista come uno stimolo per il continuo miglioramento della qualità e dell'efficienza dei servizi offerti. I rapporti con i concorrenti devono essere

improntati a lealtà e correttezza, nel rispetto delle normative antitrust e del presente Codice Etico. È categoricamente vietata qualsiasi azione destinata ad alterare i normali meccanismi di mercato.

4.7 Rapporti con le Autorità di Vigilanza e gli Organi di Controllo

La società si impegna a rispettare le normative stabilite dalle autorità di vigilanza e dagli organi di controllo, collaborando attivamente e rispettando il loro ruolo istituzionale. È previsto un impegno costante nell'esecuzione delle loro prescrizioni, garantendo sempre la massima trasparenza.

4.8 Rapporti con Partiti, Organizzazioni Sindacali e Associazioni

I soggetti autorizzati possono erogare contributi a partiti politici, comitati o candidati, purché ciò avvenga nel rispetto della normativa vigente e del presente Codice, assicurando imparzialità e indipendenza. È obbligatoria la conservazione della documentazione relativa. I rapporti con le organizzazioni sindacali sono improntati a rispetto, trasparenza e spirito di collaborazione, riconoscendo significato e valore delle relazioni sindacali. Ogni individuo ha il diritto di aderire a qualsiasi organizzazione sindacale o politica senza essere soggetto a discriminazioni o favoritismi. Tutte le attività politiche devono avvenire a titolo personale e a proprie spese, nel rispetto delle normative.

4.9 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti con le istituzioni pubbliche sono caratterizzati da correttezza, trasparenza e collaborazione. È vietato adottare comportamenti che possano compromettere i principi stabiliti nel presente Codice. Gli impegni con le Pubbliche Amministrazioni sono riservati a personale specifico che deve operare nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti. Ogni interazione con gli interlocutori istituzionali, sia a livello nazionale che internazionale, deve avvenire tramite canali ufficiali e essere condotta con chiarezza e coerenza rispetto ai principi del Codice. È altresì vietato coinvolgere consulenti esterni se ciò può generare conflitti di interesse.

5. PREVENZIONE E CONTRASTO ALLA CORRUZIONE

5.1 Principi generali

La società condanna fermamente i seguenti comportamenti, ritenuti contrari ai principi etici e alla legalità:

- tentare di ottenere informazioni riservate da pubblici funzionari a scopo personale;
- adottare pratiche che possano alterare illecitamente la par condicio tra i concorrenti;
- influenzare indebitamente il processo decisionale delle stazioni appaltanti;
- pianificare accordi con altri operatori economici volti a falsare la concorrenza;
- qualsiasi condotta, sia attiva che passiva, che possa favorire la corruzione, come la creazione di conflitti di interesse e l'omissione di trasparenza.

5.2 Ulteriori principi in adeguamento ai codici di autoregolamentazione adottati dalle associazioni imprenditoriali di categoria

Sostituzione vertici dell'impresa

A. L'azienda si impegna a procedere immediatamente alla sostituzione dei soggetti vertici nel caso in cui uno di essi sia condannato con sentenza penale, anche se non definitiva, per i seguenti reati:

Reati contro la Pubblica Amministrazione e l'amministrazione della giustizia

- Malversazione ai danni dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.)
- Concussione (art 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per atti contrari ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
- Circostanze aggravanti [applicabile alla corruzione propria di cui all'art. 319 c.p.], (art. 319 bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pena per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Reati di cui sopra con riguardo ad enti o organi UE (art. 322-bis c.p.)
- Traffico di influenza (art. 346-bis c.p.)
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
- Turbata libertà di scelta del procedimento del contraente (art. 353 bis c.p.)

Reati contro l'ordine economico, la concorrenza, la proprietà ed il possesso

Delitti contro il Patrimonio

- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)

- Usura (art. 644 c.p.)
- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)

Reati fallimentari previsti e puniti dal Codice della Crisi di Impresa e dell'Insolvenza D. lgs. 14/2019

- Bancarotta fraudolenta (art. 322)

Reati di partecipazione, collaborazione, favoreggiamento di organizzazioni di tipo malavitoso o aventi scopo di eversione dell'ordine democratico

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.) ovvero delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p. ovvero al fine di agevolare l'attività dell'impresa di cui il soggetto è titolare, direttore tecnico, rappresentante legale o comunque legato alla titolarità o all'amministrazione dell'impresa.

B. L'azienda provvederà immediatamente alla sostituzione dei vertici della stessa nel caso in cui uno di essi sia destinatario di sentenza di condanna penale definitiva per reati diversi da quelli su indicati, che comportano l'incapacità a contrarre con la Pubblica Amministrazione (ex art. 32 quater c.p.) o nel caso di misure di prevenzione antimafia.

5.3 Obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria

L'azienda si impegna a denunciare tempestivamente all'Autorità Giudiziaria e alla propria Associazione di categoria:

- estorsioni o delitti che limitano l'attività economica in favore di imprese o persone riconducibili a organizzazioni criminali;
- tentativi di concussione.

5.4 Rating di legalità – obblighi A.G.C.M.

L'azienda si impegna a rispettare i seguenti principi aggiuntivi:

- osservare il Protocollo di legalità sottoscritto dal Ministero dell'Interno e da Confindustria, insieme alle linee guida correlate, nonché i protocolli locali;
- utilizzare sistemi di tracciabilità dei pagamenti, anche per importi inferiori a quelli previsti dalla legge;
- adottare processi di Corporate Social Responsibility;
- integrare il Codice Etico con i principi dei codici di autoregolamentazione delle principali associazioni di categoria;
- adottare misure di prevenzione e contrasto alla corruzione.

Inoltre, il protocollo A.G.C.M. richiede che l'azienda sia iscritta negli elenchi di fornitori e prestatori di servizi che non sono soggetti a tentativi di infiltrazione mafiosa (c.d. White List), come previsto dal D.P.C.M. del 18 aprile 2013.

Il protocollo A.G.C.M. prevede anche, tra i punti qualificanti, che l'azienda sia iscritta in uno degli elenchi di fornitori e/o prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativi di infiltrazione mafiosa (cosiddetta White List) di cui al D.P.C.M. 18 aprile 2013, che richiama le attività indicate dall'art. 1 comma 53 della L. 6 novembre 2012 n. 190.

6. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

6.1 Adozione, modifiche e aggiornamento

Il Codice Etico è adottato e reso noto a tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, attraverso specifiche attività di comunicazione. Tutti i destinatari del Codice, che in qualsiasi modo operano a favore della società, sono obbligati a conoscere e rispettare i principi in esso contenuti.
Periodicamente, il Codice sarà aggiornato e le modifiche saranno comunicate tempestivamente a tutti i soggetti interessati per assicurarne una corretta applicazione.

6.2 Diffusione e comunicazione

Attività di informazione-formazione

La società è impegnata a diffondere e promuovere i principi etici e a sensibilizzare il personale su tematiche deontologiche nella propria attività d'impresa, con particolare attenzione alla prevenzione dei reati che possono portare a responsabilità amministrativa ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.
Un aspetto fondamentale è la formazione dei dipendenti e collaboratori, intesa come strumento per diffondere la conoscenza della normativa. Le attività formative saranno personalizzate in base ai contenuti e alle modalità di erogazione, tenendo conto della qualifica dei destinatari, del livello di rischio delle aree operative e delle mansioni e poteri a loro conferiti.

6.3 Violazioni

Le violazioni del Codice Etico rappresentano una grave compromissione degli standard di condotta attesi da tutti i membri della società. Tali infrazioni possono includere, a titolo esemplificativo, l'inosservanza dei principi di integrità, trasparenza e responsabilità, così come comportamenti che ledono la fiducia e l'ambiente di lavoro. È fondamentale che ogni violazione sia segnalata e affrontata in modo tempestivo, poiché l'osservanza dei principi etici è essenziale per mantenere un clima lavorativo positivo e coeso. Le segnalazioni di violazioni possono essere effettuate da qualsiasi soggetto interno o esterno all'organizzazione e saranno trattate con la massima serietà. Le conseguenze delle violazioni possono includere provvedimenti disciplinari che variano a seconda della gravità dell'infrazione, fino ad azioni legali in caso di comportamenti illeciti. La società si impegna a garantire che tutte le segnalazioni siano gestite in modo riservato e che siano adottate misure correttive adeguate per evitare il ripetersi di simili comportamenti.