



TRASPORTO, TRATTAMENTO, SMALTIMENTO, RECUPERO RIFIUTI - COMMERCIO METALLI  
BONIFICHE INDUSTRIALI - CARATTERIZZAZIONE E BONIFICA SITI CONTAMINATI

CERTIFIED  
MANAGEMENT SYSTEMS



UNI EN ISO **9001:2015**  
UNI EN ISO **14001:2015**  
UNI ISO **45001:2018**

**ITALBONIFICHE S.p.A.**

**Codice Etico**

Il Codice Etico è stato realizzato sulla base delle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo emanate da Confindustria approvate Il 07 marzo 2002 ed aggiornate a marzo 2014 e giugno 2021

**INDICE DELLE REVISIONI\***

REVISIONE	DATA	MOTIVAZIONE	TIPO DI MODIFICHE
<b>00</b>	<b>Marzo 2021</b>	<b>Adozione</b>	
<b>01</b>	<b>Dicembre 2023</b>	<b>Aggiornamento</b>	<b>- Whistleblowing DLGS n. 24/2023</b>

*\*I documenti del "SISTEMA 231" sono resi disponibili sul server dell'Azienda.*

*Si rende noto che ogni copia cartacea potrebbe, quindi, non essere stata sottoposta ad aggiornamento.*

*Si raccomanda, pertanto, il controllo sullo stato di revisione.*

<b>DELIBERA DI APPROVAZIONE DA PARTE DEL CDA DEI DOCUMENTI FACENTI PARTE DEL "SISTEMA 231".</b>	<b>14.12.2023</b>
---	-------------------

## SOMMARIO

<b>CAPITOLO 1 - CODICE ETICO</b> .....	<b>4</b>
1.1 Lettera dell'Amministratore Unico.....	4
1.2 Introduzione .....	5
1.3 Missione .....	6
1.4 Leggi, norme e documenti .....	7
1.5 Destinatari.....	8
1.6 Ambito di applicazione .....	9
1.7 Valore contrattuale del Codice Etico .....	10
1.8 Comunicazione e diffusione del presente Codice Etico .....	10
1.9 Monitoraggio sull'applicazione del Codice Etico e sul suo aggiornamento.....	11
1.10 Obblighi di informazione .....	11
1.11 Violazioni del Codice Etico .....	11
1.12 Revisione del Codice Etico .....	13
<b>CAPITOLO 2 - PRINCIPI ETICI</b> .....	<b>14</b>
2.1 Legalità .....	14
2.2 Responsabilità e svolgimento delle attività .....	14
2.3 Comunicazione verso l'esterno .....	15
<b>CAPITOLO 3 - GESTIONE AMMINISTRATIVA E FINANZIARIA</b> .....	<b>16</b>
3.1 Gestione amministrativa e bilancio.....	16
3.2 Pagamenti .....	16
<b>CAPITOLO 4 - RAPPORTI INTERNI</b> .....	<b>17</b>
4.1 Norme di comportamento del personale .....	17
4.2 Privacy Compliance .....	17
4.3 Tutela del patrimonio aziendale e delle informazioni .....	19
4.4 Conflitto di interessi .....	19
4.5. Uso e divulgazione delle informazioni .....	19
<b>CAPITOLO 5- RAPPORTI ESTERNI</b> .....	<b>20</b>
5.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione .....	20
5.2 Rapporti con Organizzazioni politiche e sindacali .....	20
5.3 Rapporti con clienti e fornitori .....	20
5.4 Omaggi, regali e altre forme di benefici .....	21
<b>CAPITOLO 6 - RISORSE UMANE</b> .....	<b>22</b>
6.1 Tutela dei lavoratori .....	22
6.2 Rispetto e valorizzazione delle risorse umane .....	22
6.3 Sviluppo della professionalità .....	22
<b>CAPITOLO 7 - AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA</b> .....	<b>23</b>
7.1 Tutela dell'ambiente .....	23
7.2 Tutela della salute e della sicurezza .....	23
7.3 Doveri dei lavoratori in ambito di salute e sicurezza sul luogo di lavoro .....	24
<b>CAPITOLO 8 - SISTEMI INFORMATICI</b> .....	<b>25</b>
<b>CAPITOLO 9 - SISTEMA SANZIONATORIO</b> .....	<b>25</b>

## CAPITOLO 1 - CODICE ETICO

### 1.1 Lettera dell'Amministratore Unico

Il Codice Etico regola il complesso di doveri e responsabilità che l'azienda si impegna ad assumere espressamente nei confronti di tutti i portatori di interesse con i quali si trovi ad interagire nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività.

Per portatori di interesse (Stakeholder) intendiamo dipendenti, amministratori, sindaci, collaboratori, clienti, fornitori, comunità locale, istituzioni ed associazioni e la società nel suo complesso.

Accanto all'impegno dell'Azienda che rappresento, c'è quello di far sì che l'insieme dei principi etici e dei valori espressi nell'Etica Aziendale siano alla base dell'attività di tutti coloro che operano nella nostra organizzazione, tenendo conto dei ruoli, della complessità delle funzioni e delle responsabilità loro affidate per il perseguimento degli obiettivi aziendali.

L'obiettivo comune è quello di contribuire ad accrescere il valore e la reputazione della Nostra Società, per il cui raggiungimento vi invito ad operare nel rispetto dei principi di seguito elencati.

L'Amministratore Unico

## 1.2 Introduzione

Il presente Codice Etico<sup>1</sup> (di seguito il “Codice Etico” o, più semplicemente, il “Codice”) esprime gli impegni e le responsabilità nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, assunti dai collaboratori di Italconifiche S.p.A. (di seguito “Italconifiche”), siano essi amministratori o dipendenti in ogni senso di tale impresa (di seguito i “Collaboratori”). Il presente Codice, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, è stato sottoscritto da Italconifiche al fine di definire con chiarezza e trasparenza l’insieme dei valori ai quali si ispira e dei principi volti a orientare i comportamenti da adottare per raggiungere gli obiettivi aziendali.

Il Codice Etico è uno strumento fondamentale per lo svolgimento delle attività aziendali, la cui osservanza è imprescindibile per il corretto funzionamento, l’affidabilità, la reputazione e l’immagine della Società ed i cui principi costituiscono i fondamenti per il successo e lo sviluppo attuale e futuro dell’impresa.

L’adozione del Codice Etico inoltre assume importanza centrale ai fini del corretto svolgimento delle attività aziendali e costituisce – nel contempo - un elemento indispensabile nell’ambito della funzione di controllo e prevenzione degli illeciti che gli enti sono chiamati ad effettuare ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Per un’efficace applicazione, il Codice Etico va inteso come uno strumento rivolto ad indurre ed indirizzare, piuttosto che a imporre e sanzionare. La corretta interpretazione delle prescrizioni del Codice fa sì che possa aiutare ogni destinatario ad affrontare i problemi che si presentano nell’attività di tutti i giorni, in cui temi etici, problemi organizzativi e scelte gestionali sono strettamente connessi tra loro.

il Codice Etico è stato redatto secondo le Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo da adottare in relazione alla prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, sulla disciplina della responsabilità amministrativa delle società.

Tali linee guida individuano alcuni principi fondamentali che devono essere contenuti in un Codice Etico, in riferimento a comportamenti rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001:

- a) l’ente deve avere come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui esso opera;
- b) ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- c) l’ente deve attenersi ad una serie di principi base relativamente ai rapporti con gli interlocutori dell’ente stesso.

Il codice etico di Italconifiche è stato adottato in data 30/03/2021 e aggiornato a dicembre 2023.

---

<sup>1</sup> Con ordinanza n. 23427/2023 del 1° agosto 2023, la Corte di Cassazione Sez. II Civile, ha affermato che il Codice Etico aziendale assume la funzione di completamento del Modello Organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/01.







### 1.3 Missione

La Italbonifiche, nata nel 1999 da una scissione di ramo d'azienda della Organizzazione Tecnica per Servizi Urbani – O.T.S.U. s.n.c. – è conosciuta nel territorio emiliano romagnolo prima, in Italia poi, nel settore dei servizi ambientali, spurghi, bonifiche serbatoi e pulizie industriali.

La famiglia Gorzanelli, nel settore da tre generazioni, fin dall'inizio ha orientato il proprio impegno all'utilizzo delle migliori tecnologie disponibili ed al raggiungimento di elevati standard qualitativi, consentendo ad Italbonifiche di trasformarsi in una azienda operante con elevata professionalità nel settore ambientale.

In linea con l'evoluzione programmatica e normativa del settore, Italbonifiche è oggi impegnata ad integrare il sistema di smaltimento con tecnologie di trattamento e recupero dei rifiuti, al fine di minimizzare l'impatto degli stessi sull'ambiente.

Le principali aree operative sono rappresentate da:

-  Gestione impianto di trattamento e recupero rifiuti liquidi;
-  Gestione impianto di stoccaggio rifiuti liquidi e solidi;
-  Servizi di trasporto e smaltimento rifiuti;
-  Servizi di pulizie industriali;
-  Bonifiche ambientali e messa in sicurezza;
-  Amministrazione del personale.

La mission di Italbonifiche è svolgere i servizi suddetti con criteri di efficacia e di efficienza, contribuendo alla qualità dell'ambiente e della vita delle persone che vivono e operano nelle zone in cui presta i propri servizi.

Nelle proprie attività, l'Azienda ha identificato alcuni valori di riferimento che orientano i comportamenti di tutte le persone che agiscono per suo conto, al fine di assicurare la correttezza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela del proprio patrimonio ed immagine nonché delle aspettative di tutti gli interlocutori di riferimento.

La coerente attuazione dei valori aziendali presuppone da ciascuno il convinto contributo culturale, tecnico, operativo ed etico; esso si esplica nell'esercizio delle responsabilità e dei poteri conferiti dall'organizzazione, sia nella sfera comportamentale individuale che collettiva.

Nel primo ambito ricadono le attività che richiedono in forma esclusiva l'impegno di carattere personale nell'applicazione dei principi etici; il secondo ambito inquadra i medesimi comportamenti nel complesso di relazioni con le parti interessate che coinvolgono i singoli individui.

#### 1.4 Leggi, norme e documenti

Le norme e le leggi di riferimento sono:

- Artt. 2094, 2103, 2104, 2105, 2106, 2118, 2119 del Codice Civile;
- Art. 7 della Legge n° 300/1970, Statuto dei lavoratori;
- Legge n° 604/1966 sui licenziamenti individuali;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- Decreto Legislativo 30 Giugno 2003, n° 196 – “Codice in materia di protezione dei dati personali” (testo unico della privacy) e successivi aggiornamenti;
- Regolamento UE – GDPR - 2016/679 del 27/04/2016 e Decreto Legislativo n 101/2018;
- Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n° 231 – “Responsabilità amministrativa degli Enti” e successive modifiche e/o integrazioni;
- Decreto legislativo n° 81/2008 – Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Decreto Legislativo n 152/2006 – codice ambientale;
- Decreto Legislativo n.24/2023\_Whistleblowing

## 1.5 Destinatari

Il presente Codice si applica a Italbonifiche S.p.A.

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti, senza alcuna eccezione, per gli organi sociali ed i loro componenti, i sindaci, i dirigenti, i dipendenti e tutti coloro che, anche se esterni alla Società, instaurino – direttamente o indirettamente, un rapporto stabile o temporaneo con Italbonifiche.

Tutti i predetti soggetti, nel seguito sono collettivamente definiti “Destinatari”.

I Destinatari sono, pertanto, tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare rispettare con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza i principi e le disposizioni del presente Codice Etico nonché ad osservare scrupolosamente tutte le normative, i regolamenti e le procedure interne adottate dall’azienda e portate a loro conoscenza.

In nessun caso saranno ammesse - né tanto meno giustificate dal perseguimento dell’interesse aziendale - condotte devianti e/o in violazione delle suddette norme da parte di dipendenti o terzi che agiscono in nome e/o per conto della Società.

L’Azienda attribuisce primaria importanza all’integrale adempimento delle disposizioni previste dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300” e sue successive modifiche ed integrazioni.

A questo fine l’Azienda ha predisposto e adottato un “Modello di Organizzazione, gestione e controllo” coerente con le disposizioni contenute nel Decreto Legislativo n. 231/01.

All’interno del Modello di Organizzazione viene inoltre garantito il diritto, ad ogni legittimato, di segnalare notizie, compresi i fondati sospetti, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, per come da Dlgs n. 24/2023 e senza subire ritorsioni, di ogni lavoratore di. In merito, si rinvia alla Procedura Whistleblowing adottata dall’Azienda.

Il Codice Etico ha validità sia in Italia che all’estero, pur in considerazione della diversità culturale, sociale, economica e normativa dei vari Paesi in cui opera o dovesse operare Italbonifiche.

Ai fini di una concreta ed efficiente conoscenza dello stesso, del codice sarà data adeguata pubblicità in azienda.

Le attività di informazione e formazione previste dal modello organizzativo hanno ad oggetto anche i contenuti del Codice e la sua attuazione, allo scopo di curarne la divulgazione e la agevole comprensione ai destinatari.

Il controllo sull’applicazione del Codice Etico è demandato alla Direzione Aziendale.



## 1.6 Ambito di applicazione

Le norme del Codice Etico costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi e per gli effetti degli artt. 2104 e 2105 del codice civile.

L'art. 2104 c.c. rubricato "Diligenza del prestatore di lavoro" recita: "Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

L'art. 2105 c.c. rubricato "Obbligo di Fedeltà" recita: "Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare a essa pregiudizio".

Italbonifiche valuta sotto il profilo disciplinare, ai sensi della normativa, i comportamenti contrari ai principi sanciti nel Codice Etico applicando, nell'esercizio del proprio potere di imprenditore, le sanzioni che la diversa gravità dei fatti può giustificare.

## 1.7 Valore contrattuale del Codice Etico

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, dei dirigenti e degli amministratori dell'azienda ai sensi e per gli effetti degli artt. 2104, 2105 e 2106 del codice civile.

L'art. 2106 rubricato "Sanzioni disciplinari", recita: "L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione".

La violazione delle norme del presente Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e dai contratti collettivi di lavoro e del sistema disciplinare adottato da Italbionifiche.

Potrà inoltre costituire base per l'applicazione del sistema sanzionatorio espressamente previsto dal D. Lgs n. 231/01.

Pertanto, ogni contratto, negozio o atto in genere idoneo a generare un vincolo contrattuale per Italbionifiche S.p.A. dovrà fare espresso richiamo delle norme di cui al presente codice Etico, nonché dell'effettiva conoscenza che di esse ha la controparte contrattuale, comunque contro interessata, con la specifica indicazione delle conseguenze (disciplinari, contrattuali, patrimoniali etc.) derivanti dalla relativa violazione.

## 1.8 Comunicazione e diffusione del presente Codice Etico

La società provvede ad informare tutti i Destinatari sulle disposizioni e sull'applicazione del Codice, raccomandandone l'osservanza. In particolare, la Società provvede, anche attraverso la designazione di specifiche funzioni interne:

- alla diffusione del Codice presso i Destinatari<sup>2</sup>;
- all'interpretazione e al chiarimento delle disposizioni;
- alla verifica dell'effettiva osservanza;
- all'aggiornamento delle disposizioni con riguardo alle esigenze che di volta in volta si manifestano.

---

<sup>2</sup> whis

## 1.9 Monitoraggio sull'applicazione del Codice Etico e sul suo aggiornamento

Italbonifiche si impegna a far rispettare le norme attraverso l'istituzione di un Organismo di Vigilanza al quale demandare i compiti di vigilanza, monitoraggio, attuazione del Codice Etico, nonché di curarne la diffusione e la comprensione.

Con atto dell'assemblea dei Soci, su proposta dell'amministratore, il Codice può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

## 1.10 Obblighi di informazione

Tutti i dipendenti sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere ovvero ledere la Società.

Le segnalazioni, al pari di ogni altra violazione del Codice rilevata in seguito ad altra attività di accertamento, sono tempestivamente valutate per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori nei confronti dei responsabili delle predette violazioni; provvedimenti che saranno a carico del soggetto inadempiente, a seconda della gravità, le sanzioni disciplinari previste.

In merito, si rinvia alla Procedura Whistleblowing adottata dall'Azienda.

## 1.11 Violazioni del Codice Etico

Il mancato rispetto del Codice Etico e di tutto quanto previsto nel Modello Organizzativo (compresi i Protocolli, la **Procedura Whistleblowing** di gestione delle segnalazioni, a cui si fa completo rimando, anche in merito al sistema sanzionatorio, i report, ecc), obbliga alla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per tale violazione, nonché delle procedure previste, poiché le violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con l'Azienda<sup>3</sup> e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

In relazione alla tipologia di sanzioni irrogabili, in via preliminare, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, ove applicabili.

Nel caso di violazioni del Codice Etico e delle procedure con esso stabilite che possano dar luogo a problemi di carattere tecnico-organizzativo è possibile adibire il dipendente ad altra area aziendale, purché ciò non comporti un suo demansionamento.

Con riguardo ad un eventuale trasferimento del dipendente (inteso nel senso di spostamento da

---

<sup>3</sup> Cfr. gli artt. 2104 e 2105 cod. civ.: obblighi di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro nei confronti del proprio Datore di lavoro.

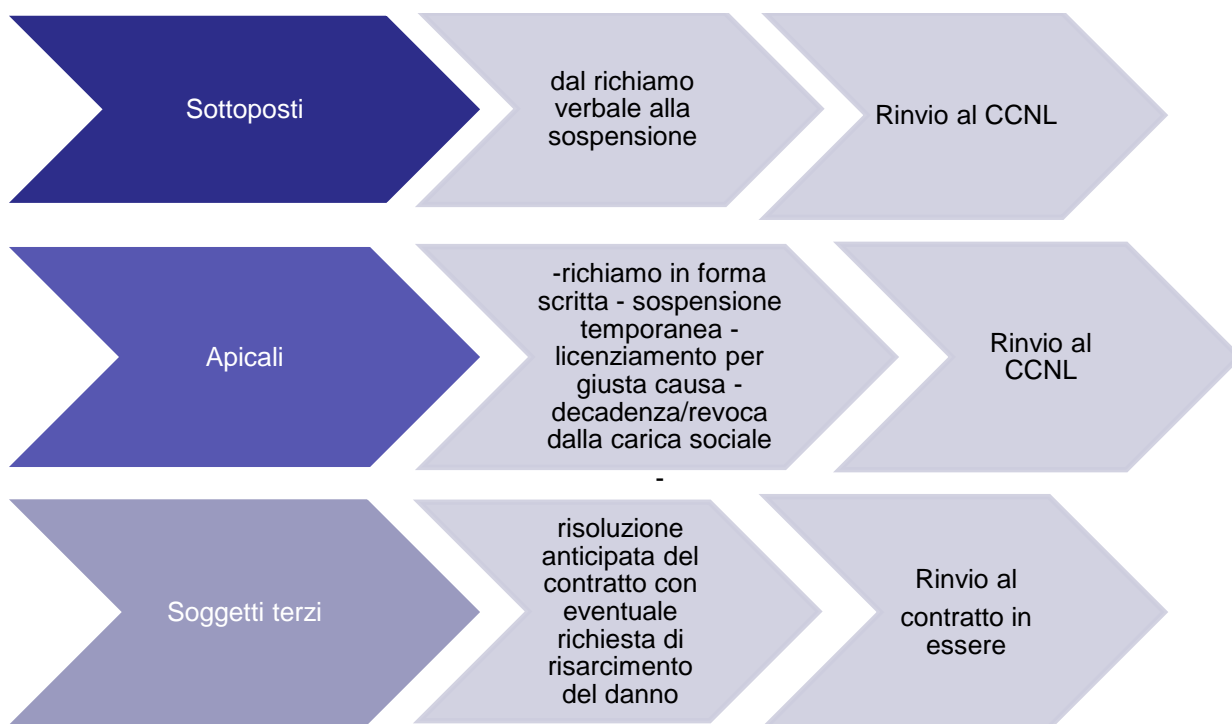
un'unità produttiva ad altra), esso è ipotizzabile quale provvedimento disciplinare, purché espressamente previsto tra le misure disciplinari stabilite dalla contrattazione collettiva e dai codici disciplinari adottati in attuazione di queste ultime a livello aziendale. In caso contrario esso può essere legittimamente attuato soltanto quando ricorrano le ragioni tecniche, organizzative o produttive previste dall'art. 2103 cod. civ.

***In ragione della loro valenza disciplinare, il Codice Etico ed i Protocolli, il cui mancato rispetto si intende sanzionare vanno espressamente inseriti nel regolamento disciplinare aziendale o comunque formalmente dichiarati vincolanti per tutti i destinatari del Modello (ad esempio mediante una circolare interna o un comunicato formale), nonché esposti, così come previsto dall'art. 7, co. 1, L. n. 300/1970, "mediante affissione in luogo accessibile a tutti", evidenziando esplicitamente le sanzioni collegate alle diverse violazioni.***

Qualora la violazione delle norme etiche fosse invece posta in essere da un lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto avente rapporti contrattuali con l'Azienda, potrà prevedersi, quale sanzione, la risoluzione del contratto.

Uno strumento utile a questo scopo è costituito dall'inserimento di clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, *partnership*, appalto, ecc.) che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico.

#### **Esempio di possibili sanzioni diversificate sulla base dei ruoli<sup>4</sup>:**



<sup>4</sup> Per gli Apicali (Presidente CdA, AD, Dirigenti, Sindaci, Procuratori ecc..) si valuterà caso per caso sulla base dell'entità dell'infrazione comprovata. L'efficace attuazione del Modello esige, tra l'altro, l'adozione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello", tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b).

I principi generali del Codice Etico rispecchiano i valori in cui la Direzione crede fermamente e sono diffusi a tutti

gli stakeholders dell'Azienda.

### **1.12 Revisione del Codice Etico**

Con atto dell'assemblea dei soci, su proposta dell'amministratore, il Codice può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza; ad approvazione avvenuta il documento sarà tempestivamente diffuso ai Destinatari.

## **CAPITOLO 2 - PRINCIPI ETICI**

Di seguito sono illustrati i principi di riferimento che rappresentano i valori fondamentali cui i destinatari del Codice devono attenersi nel perseguimento della missione aziendale. Le disposizioni ivi contenute hanno valore primario ed assoluto ed in nessun caso la convinzione di agire a vantaggio dell'azienda giustifica comportamenti in contrasto con i principi del Codice stesso.

### **2.1 Legalità**

L'azienda ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in Italia ed in tutti i Paesi in cui si trova ad operare. I destinatari del Codice sono tenuti al rispetto della normativa vigente. In nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse dell'impresa in violazione delle leggi. Tale principio deve ritenersi operante sia con riguardo alle attività svolte nell'ambito del territorio italiano, sia a quelle connesse ai rapporti intercorrenti con operatori internazionali. Rifiuta inoltre il coinvolgimento con soggetti che esercitano attività illecite o finanziate con capitali di fonte illecita. L'azienda si impegna ad assicurare ai soggetti interessati un adeguato programma di informazione e formazione sul Codice etico.

### **2.2 Responsabilità e svolgimento delle attività**

Nella realizzazione della missione aziendale i comportamenti di tutti i destinatari del presente Codice devono essere ispirati dall'etica della responsabilità.

I Destinatari devono svolgere con lealtà ed efficacia le proprie attività, con la piena consapevolezza degli effetti diretti ed indiretti che il proprio lavoro produce.

La Società si impegna a promuovere la conoscenza e a valorizzare gli effetti dei processi produttivi, di cui le risorse umane impiegate sono responsabili.

La responsabilità di ciascuno è tanto maggiore, quanto più sono alte l'autorità di cui si dispone e la discrezionalità nelle scelte.

Conseguentemente la diffusione e l'attuazione di questo Codice dipendono dall'impegno di tutti e, in particolare, di coloro che detengono il maggior potere decisionale e al cui comportamento è riconosciuto valore di esempio.

Tutte le attività devono essere svolte nel rispetto del principio di onestà, rinunciando al perseguimento di interessi personali o societari e al compimento di atti che comportino violazione della normativa vigente, del presente Codice Etico e di regolamenti interni.

Sono 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 o che possano creare conflitto di interesse.

In ogni caso dubbio consultare il superiore gerarchico o la Direzione Generale.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse o del vantaggio di Italbonifiche può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta.

Nella conduzione di qualsiasi attività si deve agire sempre nel rispetto dei diritti degli interlocutori, degli impegni assunti e evitando situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse.

Con ciò si intende sia il caso in cui un collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione di impresa e dal bilanciamento degli interessi degli stakeholder o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'impresa, sia il caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione, nei loro rapporti con Italconifiche.

Il dipendente si deve inoltre astenere dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero di suoi parenti entro il terzo grado o conviventi.

Tutte le azioni e le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti da ciascuno dei Destinatari nello svolgimento della funzione o dell'incarico sono ispirati alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla tutela della Società, secondo le norme vigenti e le procedure interne, nonché alla correttezza.

I Destinatari non utilizzano a fini personali informazioni, beni e attrezzature, di cui dispongono nello svolgimento della funzione o dell'incarico a loro affidato.

I collaboratori di Italconifiche che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza che ne valuta l'appropriatezza e provvede a comunicare al mittente la politica di Italconifiche in materia.

I Destinatari si astengono da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dagli eventuali codici etici delle aziende o degli enti con i quali si hanno rapporti, che non siano conformi alle norme vigenti.

Gli Azionisti, i Partner d'affari, i Clienti, i Fornitori e tutti coloro che, a vario titolo, entrano in contatto con la Società contribuiranno, quindi, al consolidamento di un'immagine aziendale fedele ai valori di trasparenza, correttezza e lealtà.

### **2.3 Comunicazione verso l'esterno**

La comunicazione di Italconifiche verso i suoi stakeholder (anche attraverso i mass media) è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività.

Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti di ITALBONIFICHE con i mass media possono essere tenuti esclusivamente con il coordinamento Direzione Aziendale.

### **3.1 Gestione amministrativa e bilancio**

La redazione del bilancio e di qualsiasi altro tipo di documentazione contabile rispetta le leggi e le regolamentazioni vigenti oltre ad adottare le prassi ed i principi contabili più avanzati, rappresentando fedelmente i fatti di gestione secondo criteri di chiarezza, veridicità e correttezza nel rispetto delle procedure interne.

Italbonifiche applica le condizioni necessarie per garantire una trasparente registrazione contabile, le quali sono: veridicità, accuratezza, completezza e chiarezza delle informazioni. Esse rappresentano e costituiscono un valore fondamentale per Italbonifiche e garantiscono ai soci ed ai terzi la possibilità di effettuare chiare valutazioni della situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'organizzazione.

Per garantire ciò, la documentazione dei fatti deve essere:

riportata in contabilità a supporto della registrazione, completa, chiara, veritiera, accurata e valida, conservata tutta agli atti, per ogni opportuna verifica, per il periodo prescritto dalla legge.

È necessario che le registrazioni e le valutazioni di voci ed elementi economici e patrimoniali si basino su criteri ragionevoli e prudenziali.

Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni, irregolarità nella tenuta della contabilità e della documentazione di base, o di violazioni dei principi fissati dal Codice Etico è tenuto a riferirne tempestivamente all'Organismo di Vigilanza.

Le citate violazioni assumono rilievo disciplinare e sono adeguatamente sanzionate, in quanto considerate incrinanti del rapporto di fiducia con la Società.

### **3.2 Pagamenti**

Italbonifiche non effettua pagamenti illeciti di alcun genere ed impronta tutte le proprie attività finanziarie al principio di assoluta tracciabilità e trasparenza.

I pagamenti, leciti e debitamente autorizzati, devono essere fatti sollecitamente, nelle corrette scadenze, direttamente ai destinatari previsti e non in contanti.



## **CAPITOLO 4 - RAPPORTI INTERNI**

### **4.1 Norme di comportamento del personale**

Il comportamento dei dipendenti nel perseguimento degli obiettivi e nella conclusione di ogni operazione deve essere ispirato ai principi di onestà, trasparenza, lealtà, integrità e correttezza, nel rispetto delle politiche aziendali, nonché delle leggi e dei regolamenti vigenti.

La convinzione di agire a vantaggio dell'azienda non può, in alcun modo, giustificare la tenuta di comportamenti in contrasto con i principi dettati dal presente Codice Etico, la cui generalizzata osservanza è d'importanza fondamentale per il buon funzionamento ed il prestigio di Italbonifiche. Tale impegno deve valere anche per chiunque operi in nome e per conto di Italbonifiche.

Deve essere evitata ogni situazione o attività che possa condurre a conflitti di interesse o che potrebbe interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali.

In ogni caso, laddove si verificassero conflitti di interesse, che potrebbero interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali, i soggetti interessati devono astenersi dall'assumere ogni decisione e devono prontamente segnalare il caso; le relative decisioni devono essere rimesse alla discrezionalità del superiore livello di responsabilità.

Le informazioni acquisite dai dipendenti e/o consulenti nello svolgimento delle mansioni assegnate devono rimanere strettamente riservate e non devono essere diffuse all'interno e all'esterno dell'azienda se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali.

I dipendenti e/o consulenti dell'azienda devono utilizzare i beni dell'azienda esclusivamente in funzione dello svolgimento delle attività lavorative.

È fatto divieto di accettare, per sé o per altri, raccomandazioni trattamenti di favore, doni o altre utilità da parte dei soggetti con i quali si entra in relazione, evitando di ricevere benefici che possano essere tali da pregiudicare l'imparzialità di giudizio.

Le decisioni assunte da ciascun dipendente e della Direzione devono essere improntate sui principi di sana e prudente gestione nella consapevolezza che contribuiscono al raggiungimento dei positivi risultati aziendali.

### **4.2 Privacy Compliance**

Italbonifiche, da sempre rispettosa del diritto alla riservatezza ed al corretto trattamento dei dati personali, applica in tal senso il Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. 196/2003) al fine di garantire una perfetta conformità alla normativa in vigore.

Le attività erogate da Italbonifiche richiedono l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione di notizie, documenti ed altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, know how (atti, contratti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software, etc.), nonché di dati personali.

Le banche-dati dell'Azienda possono contenere, anche su supporti informatici o telematici:

- a) dati personali protetti dalla normativa a tutela della privacy;
- b) dati che per accordi negoziali non possono essere resi noti all'esterno;
- c) dati la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

Tutte le attività inerenti al trattamento, anche attraverso sistemi informatici o telematici, di dati personali o riservati devono essere gestite nella più stretta osservanza delle disposizioni normative vigenti in materia. È obbligo di ogni "Destinatario" del presente Codice assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

La Struttura si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti, collaboratori, fornitori e consulenti, utenti e ad eventuali terzi con la stessa entrati in contatto, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni. Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai Destinatari del Codice durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono all'Azienda, in qualità di Titolare del Trattamento e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore o della funzione competente.

Fermo restando il divieto di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio, ogni Destinatario del Codice dovrà:

- 1) acquisire e trattare solo i dati necessari ed opportuni per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- 2) acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;
- 3) conservare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- 4) comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure prefissate e/o su esplicita autorizzazione delle posizioni superiori e/o funzioni competenti e comunque, in ogni caso, dopo essersi assicurato circa la divulgabilità nel caso specifico dei dati;
- 5) assicurarsi che non sussistano vincoli assoluti o relativi alla divulgabilità delle informazioni riguardanti i terzi collegati all'Azienda da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, ottenere il loro consenso;
- 6) associare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato ad avervi accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero.

Per garantire il rispetto delle normative in materia di trattamento dei dati personali, tutti gli operatori e i professionisti devono utilizzare gli strumenti informatici in modo corretto e legittimo, nel rispetto delle procedure applicabili, evitando ogni uso che abbia per finalità il danneggiamento di informazioni dati, programmi o sistemi informatici o telematici altrui e/o l'intercettazione, l'impedimento o l'interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche altrui. L'accesso a programmi informatici dovrà avvenire nel rispetto dei diritti di terzi sui predetti sistemi e programmi utilizzando procedure e chiavi di accesso legittimamente acquisite.

Il Titolare del Trattamento ex art. 24 GDPR 2016/679 è: Italbonifiche S.p.A., con sede legale in Forlì – 47122 - alla Via Archimede n. 3 in persona del proprio legale rappresentante pro tempore dott.ssa Silvia Gorzanelli – tel. 0543 795999 – pec: [italbonifiche@legalmail.it](mailto:italbonifiche@legalmail.it)

#### **4.3 Tutela del patrimonio aziendale e delle informazioni**

Ciascun destinatario è responsabile della protezione e della conservazione dei beni aziendali, materiali e immateriali, avuti in affidamento per l'espletamento dei propri compiti, nonché del loro utilizzo in modo proprio e conforme ai fini aziendali.

#### **4.4 Conflitto di interessi**

Tra Italbonifiche ed i propri amministratori e dipendenti a qualsiasi livello sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario dell'amministratore e del dipendente utilizzare i beni dell'impresa e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse societario, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico, che rappresentano i valori cui Italbonifiche si ispira.

In tale prospettiva, gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo della società devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale – diretto o indiretto – a quelli della azienda o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa.

Il verificarsi di situazioni di conflitto d'interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel Codice Etico, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale.

I destinatari sopra indicati devono quindi escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale e/o familiare e le mansioni che svolgono o ricoprono all'interno della Società. Eventuali situazioni di conflitto, ancorché potenziale, dovranno essere tempestivamente e dettagliatamente comunicate alla Società – nella figura del proprio superiore gerarchico e, se del caso, all'Organismo di Vigilanza, ex D.Lgs. 231/01. Il soggetto in potenziale conflitto dovrà astenersi dal compimento o dalla partecipazione ad atti che possano recare pregiudizio alla Società o a terzi ovvero anche comprometterne l'immagine.

#### **4.5. Uso e divulgazione delle informazioni**

Italbonifiche considera la diffusione di informazioni corrette, complete e veritiere su tutti i fatti aziendali – ed il mantenimento della dovuta riservatezza sugli stessi, quando necessario – quale presupposto per creare e conservare un rapporto di trasparenza e di fiducia con i propri portatori di interessi correlati e del mercato.

## **CAPITOLO 5- RAPPORTI ESTERNI**

### **5.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione**

Le relazioni con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di un pubblico servizio debbono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e di regolamento applicabili e non possono, in alcun modo, compromettere l'integrità o la reputazione di Italbonifiche. L'assunzione d'impegni e la gestione dei rapporti con i soggetti summenzionati sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte ed al personale autorizzato, nel pieno rispetto delle procedure interne e del principio di correttezza e trasparenza.

In particolare, è fatto espresso divieto di:

- indurre taluno in errore utilizzando artifici o raggiri ai fini di conseguire un ingiusto profitto in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea. In particolare, si raccomanda il rispetto della legge e della corretta pratica commerciale a fronte di gare, trattative, concessioni, licenze, ecc. e richieste di finanziamenti, contributi, sovvenzioni ed erogazioni dallo Stato od altro soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione;
- utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi ovvero omettere informazioni dovute per l'ottenimento di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concesse o erogate dallo stato, da altri enti pubblici o dall'Unione Europea;
- destinare ad uso diverso un finanziamento ottenuto dallo stato, o da altro ente pubblico o dall'Unione Europea per favorire altre iniziative;
- alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico manipolando i dati o i programmi in esso contenuti ai fini di ottenere un ingiusto profitto e danneggiando la pubblica amministrazione;
- accettare denaro a fronte di prestazioni non dovute: chi riceva tali richieste dovrà sospendere ogni rapporto con essi e informare per iscritto l'Organismo di Vigilanza;
- offrire o promettere, anche indirettamente, denaro o altre utilità per omettere o ritardare atti o compiere atti contrari ai propri doveri.

### **5.2 Rapporti con Organizzazioni politiche e sindacali**

Italbonifiche non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli consentiti dalle norme in materia.

### **5.3 Rapporti con clienti e fornitori**

I rapporti con clienti e fornitori devono essere condotti con correttezza, trasparenza ed imparzialità da personale qualificato.

La selezione dei fornitori deve avvenire esclusivamente sulla base di parametri obiettivi quali la convenienza, la qualità e l'efficienza ai fini della tutela del patrimonio di Italconifiche.

#### **5.4 Omaggi, regali e altre forme di benefici**

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a Italconifiche.

Inoltre dirigenti, dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo della società non devono accettare alcun bene o servizio, regalo, beneficio, prestazione o dazione che travalichi gli ordinari rapporti di cortesia, da soggetti esterni o interni in ogni caso ed in particolare a fronte dell'avvio di azioni o comportamenti volti a favorire tali soggetti.

Si precisa che per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio (partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro, ecc.).

Tale norma concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti, e non ammette deroghe nemmeno in quei paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è consuetudine.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a rappresentanti di governo, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

I regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzati dal responsabile di funzione, il quale provvede a darne preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

## **CAPITOLO 6 - RISORSE UMANE**

### **6.1 Tutela dei lavoratori**

Italbonifiche garantisce la libertà di associazione dei lavoratori. Rifiuta ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose; ripudia ogni forma di discriminazione nelle politiche di assunzione e nella gestione delle risorse umane.

### **6.2 Rispetto e valorizzazione delle risorse umane**

Le risorse umane sono elemento indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di ogni impresa: Italbonifiche, pertanto, pone particolare attenzione alla valorizzazione, alla tutela ed allo sviluppo delle capacità e delle competenze di tutti i propri dipendenti, affinché essi possano esprimere al massimo livello il proprio potenziale e la propria professionalità e, conseguentemente, contribuire al raggiungimento degli obiettivi d'impresa nel rispetto degli impegni di responsabilità sociale e ambientale definiti dai vertici della Società.

La società offre a tutti i propri dipendenti pari opportunità di lavoro, in funzione delle rispettive caratteristiche professionali e delle capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione.

### **6.3 Sviluppo della professionalità**

Nell'evoluzione del rapporto di lavoro, la società favorisce lo sviluppo del potenziale e la crescita professionale di ciascuna risorsa prevedendo specifici programmi di formazione ed aggiornamento in relazione ai profili professionali ed alle potenzialità di ciascuno.

Al personale è richiesto di sollecitare l'acquisizione di nuove competenze e conoscenze, metodologie di lavoro, informazioni ai propri superiori o dirigenti, mentre ai dirigenti si richiede di prestare la massima attenzione alla valorizzazione delle potenzialità e predisposizioni del personale.

## CAPITOLO 7 - AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

### 7.1 Tutela dell'ambiente

Italbonifiche è impegnata nella salvaguardia dell'ambiente come bene primario. A tale scopo orienta le proprie scelte in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali. Attività compatibili con il territorio e con l'ambiente circostante sono condizione primaria sia per l'accettabilità delle stesse sia per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo.

Italbonifiche si impegna a non danneggiare l'ambiente ed a partecipare e promuovere iniziative sulle tematiche ambientali.

Italbonifiche si impegna a somministrare specifica formazione continua in materia ambientale.

Ogni dipendente coinvolto in processi e attività che possono avere ripercussioni ambientali è chiamato a svolgere il proprio lavoro con la massima coscienza, controllando ed eventualmente denunciando gli scarichi e le emissioni accidentali di materiali nocivi, e trattando con la dovuta cura i rifiuti a rischio. Ognuno di essi diviene primo responsabile nell'applicazione delle norme a tutela dell'ambiente.

Anche su questo fondamentale punto della propria attività, Italbonifiche adotta una serie di principi a cardine della politica aziendale, i quali prevedono:

- completa attinenza e conformità alle norme vigenti in materia ambientali, in particolare il D.Lgs. 152/2006, e le sue successive modificazioni ed integrazioni;
- agire in modo da non arrecare danni all'ambiente, programmando le proprie attività alla ricerca di un equilibrio tra iniziative, necessità economico/produttive, esigenze ambientali e i diritti delle generazioni future;
- investire nell'innovazione delle proprie tecniche di servizio e di risparmio energetico al fine di garantire una perfetta corrispondenza fra l'efficienza sul campo e l'abbattimento dei rischi di impatto ambientale.

In conformità con questi principi Italbonifiche ha ottenuto la certificazione di efficienza ed effettività delle proprie procedure in materia di tutela ambientale ed energetica, secondo il Sistema di Gestione Ambientale Internazionale UNI EN ISO 14001:2004 (Environmental Management System).

### 7.2 Tutela della salute e della sicurezza

L'organizzazione diffonde la cultura della sicurezza sul luogo di lavoro e promuove comportamenti responsabili da parte dei dipendenti e fornisce strumenti adeguati di prevenzione degli infortuni sul lavoro a salvaguardia della salute del personale posto alle dipendenze della medesima.

Ogni attività della società e del singolo dovrà essere orientata al rispetto ed alla tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, in ottemperanza alle norme ed agli obblighi derivanti dalla normativa di

riferimento in tema sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure previste dalle procedure e dai regolamenti interni.

I destinatari del Codice Etico, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

Italbonifiche, nella conduzione della propria attività di impresa, attribuisce valore rilevante e pone in essere misure che rispettano i seguenti principi per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori:

- a) evita i rischi che possono minare la salute e la sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro;
- b) combatte i rischi alla fonte adeguando il lavoro all'uomo, al fine di ridurre gli effetti del medesimo sulla salute e sulla sicurezza dei propri prestatori;
- e) tiene conto del grado di evoluzione della tecnica al fine di rendere il luogo di lavoro il più possibile salubre e sicuro;
- f) sostituisce ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso;
- g) programma 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) attribuisce priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) somministra specifica formazione continua ed impartisce adeguate istruzioni ai lavoratori.

### **7.3 Doveri dei lavoratori in ambito di salute e sicurezza sul luogo di lavoro**

Il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro, osservando le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione sia propria che altrui.



## CAPITOLO 8 - SISTEMI INFORMATICI

Rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici, ogni dipendente di Italconiche è responsabile della sicurezza e della cura dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative ed aziendali in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza. Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro. Ogni dipendente è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

## CAPITOLO 9 - SISTEMA SANZIONATORIO

Già dalle premesse del presente Codice Etico emerge con chiarezza il forte richiamo al rispetto preciso e puntuale di tutte le norme di legge da parte di ogni dipendente nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Il rispetto del Codice Etico deve nascere più che da un obbligo imposto da Italconiche nei confronti dei propri dipendenti, dalla condivisione da parte degli stessi dei valori fondamentali che in esso sono enunciati. Ciò non esclude, peraltro, il diritto/dovere di Italconiche di vigilare sull'osservanza del Codice Etico, ponendo in essere tutte le azioni, di prevenzione e di controllo, ritenute al suddetto fine necessarie od opportune.

La violazione dei principi e dei comportamenti indicati nel Codice Etico compromette il rapporto fiduciario fra Italconiche e l'autore della violazione, sia esso amministratore, dipendente, consulente, collaboratore, cliente o fornitore. Violazioni da parte dei consulenti, dei collaboratori, dei fornitori, dei lavoratori autonomi ed in genere dei collaboratori esterni e dei Partner è fonte di responsabilità contrattuale e come tale è sanzionata in base ai principi generali del diritto ed alle norme che regolano i relativi rapporti contrattuali. Tali misure, proporzionate alla gravità delle infrazioni commesse, sono applicate nel rispetto della procedura a tal fine predisposta, sempreché le infrazioni da cui discendono non costituiscano violazioni, oltre che delle norme del Codice Etico, anche di norme contrattuali e di legge. Per quanto riguarda le violazioni da parte di soggetti in posizioni apicali, Amministratori o Rappresentanti Legali, l'Organismo di Vigilanza formalizzerà la comunicazione all'Assemblea dei Soci per le deliberazioni del caso.