

CODICE ETICO – 231/01

Sommario

SEZIONE I	4
PRINCIPI GENERALI.....	4
1. Premessa	4
2. Rapporti tra Codice Etico e Modello Organizzativo 231/01	5
3. Lo scopo	5
4. I destinatari	5
4.1 <i>I Dipendenti</i>	6
4.2 <i>Molestie sul luogo di lavoro</i>	7
4.3 <i>Gli Stakeholders</i>	9
4.4 <i>I terzi</i>	9
SEZIONE II	10
I NOSTRI VALORI	10
1. Legalità.....	11
2. Integrità.....	11
2.1 Lotta alla criminalità organizzata	11
3. Trasparenza e concorrenza	11
3.1 Controllo e trasparenza contabile	12
4. Confidenzialità e riservatezza	12
5. Equità	12
6. Valore delle persone	13
6.1 Impiego di parenti di dipendenti o ex dipendenti	13
7. Tutela del patrimonio aziendale	14
8. Pari opportunità	14
9. Correttezza, lealtà e collaborazione	14
10.1 Rapporti con i clienti	15
10. Conflitto di interessi	15
11. Responsabilità nell'utilizzo delle risorse	17

12. Responsabilità verso la collettività	18
13. Sicurezza sul lavoro	18
14. Alcool e Droga.....	19
15. Ambiente	19
16. Divieto di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001	20
17. Whistleblowing e divieto di ritorsioni.....	20
LE NORME DI COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DEL PERSONALE E DEI TERZI.....	21
1. Premessa	21
2. Gestione dei rapporti con il personale	21
3. Formazione e valutazione del personale	21
4. Divieto di sfruttamento del lavoro minorile	22
5. Obblighi del personale	22
6. Corretta gestione dei beni aziendali e dei sistemi informatici	23
7. Clienti	23
SEZIONE III	24
RAPPORTE CON L'ESTERNO	24
1. Rapporti con le Autorità di Vigilanza e gli Organismi di Controllo.....	24
2. Rapporti con le Istituzioni Pubbliche.....	24
3. Rapporti con il mercato	25
SEZIONE IV	25
PRINCIPI ETICI NEI REATI PRESUPPOSTO	25
SEZIONE V	29
VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO	29
1. Introduzione	29
2. Principi generali del Codice Etico	30
3. Violazione del Codice Etico	31
4. Sanzioni connesse alla procedura di Whistleblowing	32

SEZIONE I

PRINCIPI GENERALI

1. Premessa

Al fine di operare secondo principi etici diretti a improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguitamento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi vigenti, l'Ente si è dotato di un Codice Etico 231/01 volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale" – e di norme di comportamento che danno attuazione a questi principi – che lo stesso riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli organi sociali, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano e collaborano con esso, a qualunque titolo, nella conduzione dell'attività imprenditoriale e nel perseguitamento dei fini aziendali.

Il Codice Etico 231/01 ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma dall'Ente rispetto al Modello ex d.lgs. n. 231/2001. Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del sistema di controllo preventivo di cui al Modello e costituisce, pertanto, parte integrante ed elemento essenziale dello stesso.

Ai sensi del presente Codice Etico, l'Ente agisce nel rigoroso rispetto delle normative vigenti, profonde il massimo sforzo, per quanto di sua competenza, per contrastare la corruzione, la criminalità, il terrorismo e il riciclaggio ed esige che i destinatari del Codice operino con onestà e nell'assoluta legalità, evitando qualunque comportamento illecito anche se motivato dal perseguitamento dell'interesse aziendale.

I contenuti del presente documento saranno aggiornati e sviluppati al fine di adeguarli alla continua trasformazione dell'ambiente in cui l'Ente opera, integrandoli di volta in volta con i principi richiesti dagli ordinamenti giuridici di tutti i Paesi in cui l'azienda risulta presente.

Ogni Ente o soggetto giuridico deve, infatti, improntare la propria attività, i rapporti interni ed esterni ed il proprio comportamento sul mercato, all'osservanza della legge, alla leale concorrenza, alla buona fede e ai valori di integrità e lealtà, assicurando condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Tali elementi costituiscono il patrimonio fondamentale e irrinunciabile di un Ente, lo rendono affidabile, efficace ed efficiente.

2. Rapporti tra Codice Etico e Modello Organizzativo 231/01

Il presente Codice Etico, invece, contiene i principi di comportamento e i valori etici basilari cui si ispira l’Ente nel perseguitamento dei propri obiettivi; tali principi devono essere rispettati da tutti i Destinatari nonché da coloro che, a qualsiasi titolo, interagiscono con l’Ente in quanto si devono considerare elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

È un documento ufficiale dell’Ente che contiene:

- diritti;
- doveri;
- responsabilità dell’Ente nei confronti dei “portatori di interessi” (dipendenti, fornitori, clienti, P.A., ecc.).

Il presente Codice Etico raccomanda, promuove o vieta determinati comportamenti ed impone sanzioni proporzionate alla gravità dell’infrazione commessa.

3. Lo scopo

L’Ente, nell’ambito della propria attività statutaria, ha ritenuto di adottare, ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche: “Decreto”), il presente Codice Etico che, unitamente al Modello di organizzazione, gestione e controllo, esplicita un insieme di misure preventive e disciplinari idonee a ridurre il rischio di commissione di reato all’interno dell’organizzazione aziendale e definisce i valori di riferimento della propria attività imprenditoriale, che devono guidare le scelte aziendali di tutti i Destinatari, come di seguito individuati, sia in Italia sia all’Estero.

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

4. I destinatari

Le disposizioni del presente Codice Etico si applicano, senza alcuna eccezione, a ogni componente dell’Ente e, quindi, agli esponenti aziendali, ai dipendenti, ai consulenti, ai collaboratori, ai clienti, ai fornitori, ai partner e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano con/per l’Ente stesso (di seguito collettivamente individuati come: “Destinatari”).

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

Il Codice Etico, quale manifesto dei valori aziendali, prevale rispetto a qualsiasi circolare o procedura introdotta, che risulti in contrasto con esso.

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

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

4.1 I Dipendenti

L'Ente riconosce l'importanza e il valore dei propri dipendenti. Essi sono patrimonio fondamentale e irrinunciabile dell'azienda. L'Ente, infatti, è pienamente consapevole che solo grazie alla dedizione e alla professionalità del proprio personale è possibile raggiungere gli obiettivi perseguiti e migliorare i risultati raggiunti. A tal fine l'Ente si impegna a sviluppare le capacità e le competenze di ciascun collaboratore e dipendente.

L'Ente si attende che i dipendenti, a ogni livello, collaborino per mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Ogni dipendente è obbligato al pieno rispetto del presente Codice Etico ed è tenuto a attuare condotte che rispettino la dignità, la professionalità, la salute e la sicurezza dei propri colleghi; dovrà, inoltre, prestare attenzione all'aspetto personale e al proprio abbigliamento, sia in sede che fuori sede, affinché siano consoni e adeguati all'incarico ricoperto e agli impegni di lavoro previsti.

La selezione del personale è effettuata in base alla corrispondenza dei profili degli aspiranti rispetto alle esigenze della Società, garantendo le pari opportunità.

Le assunzioni avvengono con regolare contratto di lavoro nel pieno rispetto della legge e/o del CCNL di categoria, favorendo l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro.

L'Ente realizza un sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane che permette di offrire a tutti i propri collaboratori, a parità di condizioni, le medesime *chances* di miglioramento e di crescita professionale. L'Ente si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere

di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna. Il presupposto essenziale per l'attribuzione di incarichi di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale, nonché per una crescita progressiva della professionalità e della carriera, è la valutazione delle competenze espresse e del potenziale di competenze possedute in stretta e coerente correlazione con le esigenze aziendali.

L'Ente favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo. L'Ente esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di *mobbing* che sono tutti, senza eccezione, proibiti.

In particolare, e a titolo meramente esemplificativo, è vietata:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

È vietata, inoltre, qualsiasi forma di violenza o molestia di natura sessuale, ovvero riferibile alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

4.2 Molestie sul luogo di lavoro

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

La Società adotterà una politica di “tolleranza zero” verso ogni forma di molestia sessuale o morale, o

iniziativa discriminatoria derivata dagli orientamenti sessuali della persona.

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

Molestia sessuale

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

I seguenti comportamenti costituiscono esempi di molestia sessuale:

- richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
- telefonate o ogni altra forma di comunicazione (es. messaggistica, mail, ecc), anche scritta, volta ad accettare inviti finalizzati ad un approccio o contatto a sfondo sessuale;
- affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente di lavoro, anche sotto forma elettronica;
- adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- contatti fisici indesiderati ed inopportuni;
- apprezzamenti verbali sul corpo, oppure commenti su sessualità od orientamento sessuale, ritenuti offensivi.

Molestia morale

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

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

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

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

Per segnalare queste condotte i Destinatari potranno utilizzare il canale di segnalazione whistleblowing. Si ricorda che le molestie sessuali o morali, compiute o tentate, oltre che violazioni del presente Codice Etico costituiscono una lesione dei Principi in materia di Diritti Umani, del Codice Interno di Comportamento e dei Principi in materia di Diversity & Inclusion, ovvero possono costituire condotte penalmente rilevanti.

Di conseguenza, nei casi di molestia sessuale o morale accertata, la Società potrà adottare i conseguenti provvedimenti previsti dalla normativa di legge, di contratto e il soggetto ritenuto responsabile potrà essere passibile di provvedimenti di natura disciplinare, nel rispetto del CCNL di riferimento.

4.3 Gli Stakeholders

I valori vengono condivisi con fornitori, partner commerciali e industriali affinché le relazioni siano improntate alla massima trasparenza. Nei fornitori e partner viene ricercato, oltre alla comprovata professionalità, anche l'impegno alla condivisione dei principi che governano l'Ente. Vengono promossi comportamenti e pratiche di lavoro socialmente responsabili e ci si aspetta da parte dei fornitori e partner che operino in linea con gli stessi elevati standard di tutela dei diritti umani e dell'ambiente. Correttezza, integrità ed equità sono alla base dell'impegno profuso nei rapporti contrattuali.

4.4 I terzi

L'Ente si impegna a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità, idoneità e impegno alla condivisione dei principi e contenuti del Codice Etico e promuove la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento della performance nella tutela e promozione dei principi e contenuti del presente Codice.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, etc.) è fatto obbligo ai destinatari del Codice di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni e di non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso l'Ente;
- adottare nella selezione esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;

- ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori esterni nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze di clienti/fruitori e consumatori in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- osservare i principi di trasparenza e completezza di informazione nella corrispondenza con i fornitori garantendo una informazione chiara, corretta e completa sui termini contrattuali (in particolare: livelli di prestazione richiesti, tempi di pagamento, ecc.);
- non abusare della propria eventuale posizione dominante per non ottemperare ai "doveri" contrattuali previamente concordati, specialmente ove fosse necessaria una riformulazione/rinegoziazione del contratto di fornitura (ad esempio, tentando di imporre ritardi nei pagamenti o cercando di abbassare i prezzi arrecando così un danno al fornitore);
- non ricevere denaro o altra utilità o beneficio da parte di chiunque diverso dall'Ente per l'esecuzione od omissione di un atto del proprio ufficio, ovvero per l'esecuzione di un atto contrario al proprio ufficio;
- includere nei contratti la clausola di conoscenza del Codice Etico con l'espressa assunzione dell'obbligazione di attenersi ai principi ivi contenuti;
- osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali;
- riferire tempestivamente al proprio superiore, e all'Organismo di Vigilanza, le possibili violazioni del Codice Etico.

Il compenso da corrispondere al collaboratore esterno dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata nel contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale. Il destinatario che riceva omaggi, o altra forma di beneficio, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, deve rifiutare detto omaggio o altra forma di beneficio e informarne per iscritto il proprio diretto superiore o l'Organismo di Vigilanza.

SEZIONE II

I NOSTRI VALORI

L'identità della nostra missione, che si manifesta attraverso la definizione dei nostri compiti e dei destinatari del nostro operato, si concretizza con l'applicazione di valori fondamentali dai quali derivano

le linee guida comportamentali e le specifiche procedure operative che ci guidano nell'operatività di tutti i giorni.

La diversità delle visioni della vita e la varietà delle opinioni esistenti nella nostra azienda sono segno di una pluralità di umanità con cui siamo costantemente a contatto. Questa pluralità è una ricchezza da condividere ponendola a servizio del progetto.

Parimenti riteniamo sia necessaria un'identità comune, fatta propria e condivisa da tutti, essendo tutti solidali degli stessi valori. Per questo, i nostri rapporti con tutti i nostri stakeholder sono improntati alla responsabilizzazione e sensibilizzazione verso la legalità e alla condivisione dei seguenti valori etici.

1. Legalità

Nuova Cogea riconosce, come principio imprescindibile, il rispetto della normativa vigente.

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

In caso di dubbi, l'Ente dovrà farsi carico di informare i Destinatari su come procedere.

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

2. Integrità

Il perseguitamento degli obiettivi deve avvenire con onestà, correttezza e responsabilità, nel pieno e sostanziale rispetto delle regole, dell'etica professionale e dello spirito degli accordi sottoscritti.

2.1 Lotta alla criminalità organizzata

L'Ente condanna fermamente qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso, contrastandola - nell'ambito della propria operatività - con tutti gli strumenti a sua disposizione.

I Destinatari sono pertanto tenuti a porre la massima attenzione ai requisiti di integrità morale e affidabilità, nonché ai requisiti di legittimità delle attività realizzate dai propri partner, quali ad esempio la compagnia assicurativa, il *provider*, il *service* amministrativo, i consulenti.

3. Trasparenza e concorrenza

Chiarezza e comprensibilità devono essere alla base delle azioni, della comunicazione e dei rapporti giuridici e interpersonali, per consentire a tutti gli interlocutori di fare scelte autonome e consapevoli.

Nuova Cogea sostiene il principio dell'economia di mercato; si impegna ad esercitare una concorrenza leale e riconosce lo stesso diritto alle altre imprese. L'Ente stabilisce autonomamente la propria politica commerciale e non fissa alcun prezzo in accordo o collusione con i concorrenti. L'azienda instaura

rapporti corretti con i propri clienti e fornitori, nel rispetto delle leggi che regolano la concorrenza.

3.1 Controllo e trasparenza contabile

L'Ente condanna qualsiasi comportamento, da chiunque realizzato, volto ad alterare la chiarezza, la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci di Nuova Cogea, al pubblico e al Collegio Sindacale. Tutti i soggetti chiamati a redigere i suddetti documenti sono tenuti a verificare, con la dovuta diligenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che verranno ricevuti per la redazione dei documenti sopra indicati. Tutte le voci di bilancio, la cui determinazione e quantificazione presuppongono valutazioni discrezionali da parte delle Funzioni/Direzioni preposte, devono essere supportate da idonea documentazione e da scelte legittime, condivise e sempre sostenibili.

È vietato ogni tipo di operazione amministrativa idonea a cagionare un ingiusto danno ai creditori. È altresì vietato attuare qualsiasi atto, simulato o fraudolento, diretto ad influenzare la volontà dei soci, per ottenere una deliberazione diversa da quella che sarebbe stata adottata.

L'Ente richiede agli Amministratori, ai Consulenti e ai Dipendenti una condotta corretta e trasparente volta a fornire informazioni veritieri e corrette a soddisfare ogni richiesta formulata dall'Assemblea, dal Collegio Sindacale, nell'esercizio delle rispettive funzioni istituzionali. I destinatari devono seguire lo stesso regole di comportamento anche in occasione di verifiche ed ispezioni da parte delle Pubbliche Autorità competenti, mantenendo così un atteggiamento di massima disponibilità e collaborazione nei confronti degli organi ispettivi e di controllo.

4. Confidenzialità e riservatezza

I Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle previsioni normative esterne in materia di privacy (d.lgs. n. 196/2003 e Regolamento UE n. 2016/679).

I Destinatari devono inoltre garantire che le informazioni acquisite vengano utilizzate esclusivamente per lo svolgimento delle attività di pertinenza, nel pieno rispetto delle procedure adottate in ottemperanza alle vigenti normative in materia di protezione dei dati personali.

5. Equità

I Destinatari devono eliminare ogni discriminazione dalle proprie condotte, impegnandosi al rispetto delle differenze di genere, età, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento sessuale, lingua o diversa abilità.

6. Valore delle persone

Nuova Cogea riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla fiducia reciproca. Pertanto, l'Ente, nella gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione, si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori e alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale, garantendo il salario minimo, un orario di lavoro congruo, e combattendo il lavoro minorile e lo sfruttamento dei lavoratori.

In particolare, la selezione del personale, la retribuzione, la formazione e gli avanzamenti di carriera devono essere fondati su criteri predeterminati e oggettivi, ispirati alla correttezza, all'imparzialità e al merito.

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

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

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

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

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

6.1 Impiego di parenti di dipendenti o ex dipendenti

I candidati all'assunzione devono essere selezionati e valutati obiettivamente sulla base delle loro capacità

professionali e caratteristiche personali, indipendentemente dal fatto che la domanda sia presentata da un dipendente di Nuova Cogea. Pertanto, pur non precludendo la possibilità di assumere più di un componente di uno stesso nucleo familiare, verrà adottato un particolare iter nella selezione dei parenti di dipendenti o ex dipendenti, volto a garantire che la selezione avvenga in modo trasparente e libero da possibili influenze personali o conflitti di interesse. Saranno considerate alla stregua delle candidature spontanee le domande presentate da parenti di dipendenti in servizio o ex dipendenti. I candidati sono tenuti a indicare in fase di compilazione della domanda di assunzione se sono legati da rapporti di parentela con dipendenti o ex dipendenti della società.

I responsabili del processo di assunzione sono obbligati ad evidenziare le informazioni personali. I

principi sopra esposti si applicano anche alle assunzioni con contratti di stage e contratti a termine. I collaboratori non potranno partecipare, né direttamente né indirettamente, al processo di selezione che coinvolga un proprio familiare.

7. Tutela del patrimonio aziendale

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

È, inoltre, responsabile dell'utilizzo delle stesse in modo conforme all'interesse di Nuova Cogea. Ciascun Destinatario è tenuto a rispettare la riservatezza in ordine al *know-how* scientifico, produttivo e commerciale dell'Ente e alle scelte strategiche, al fine di tutelare la proprietà industriale e intellettuale nonché la crescita della stessa. Ciascun Destinatario è, quindi, tenuto alla massima confidenzialità, impegnandosi a non rivelare a soggetti non autorizzati informazioni riservate.

8. Pari opportunità

Nuova Cogea si impegna ad assicurare che tutti i lavoratori siano trattati allo stesso modo, a partire dalle procedure di assunzione, dalle candidature alle promozioni, dall'assegnazione di incarichi alla formazione, dalla retribuzione ai benefit e ai licenziamenti. Non viene tollerato alcun tipo di discriminazione in base alla razza, colore, origine nazionale, genere, identità di genere, orientamento sessuale, religione, disabilità, età, opinioni politiche, stato di gravidanza, status di migrante, etnia, casta, stato familiare o civile o caratteristiche personali simili. L'obiettivo è che azioni e decisioni relative all'impiego siano esclusivamente fondate su considerazioni relative all'attività aziendale e siano orientate soltanto sulla capacità dell'individuo di svolgere il proprio lavoro, non sulle sue caratteristiche personali.

Non si tollera alcun tipo di discriminazione, di comportamento violento e intimidatorio, nonché di molestia.

A tal fine ogni dipendente che ritenga di aver subito disparità di trattamento può riferire dell'accaduto all'Organismo di Vigilanza che, in piena autonomia, provvederà a verificare l'effettiva violazione delle prescrizioni contenute nel presente Codice.

9. Correttezza, lealtà e collaborazione

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

Il comportamento dei Destinatari nello svolgimento delle proprie attività deve essere improntato a criteri di correttezza, collaborazione e lealtà, consentendo a ciascuno di svolgere le proprie mansioni in

un clima di serenità e in assenza di condotte che assumano valenze denigratorie o dequalificanti ovvero atte a impedire l'esercizio delle proprie attività. Ciascuno deve essere rispettato nel lavoro che svolge. Nuova Cogea esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali, ad esempio, la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui.

10.1 Rapporti con i clienti

La società persegue il proprio successo imprenditoriale sui mercati offrendo prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive e nel rispetto delle regole poste a tutela della leale concorrenza.

L'Ente riconosce che l'apprezzamento di coloro che richiedono prodotti o servizi è di primaria importanza per il successo aziendale. Nuova Cogea si impegna pertanto a:

- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti di elevata qualità che soddisfino o superino le ragionevoli aspettative del cliente;
- fornire informazioni accurate ed esaurienti su prodotti e servizi in modo che il cliente possa prendere decisioni consapevoli;
- essere veritieri nella pubblicità o in altre comunicazioni.

10. Conflitto di interessi

Nessun socio, dipendente, amministratore o altro Destinatario, nell'esercizio delle proprie funzioni e ai diversi livelli di responsabilità, deve assumere decisioni o svolgere attività in conflitto, anche potenziale, con gli interessi della Società o incompatibili con i doveri d'ufficio, ovvero in violazione con i principi etici ivi riportati.

Per condotta in conflitto di interessi si intende sia quella situazione nella quale uno dei predetti soggetti persegua, per scopi personali o di terzi, obiettivi diversi rispetto a quelli che è tenuto a realizzare nell'adempimento dell'incarico ricevuto e degli obiettivi concordati, sia il comportamento assunto dai rappresentanti dei clienti, fornitori, istituzioni pubbliche che agiscono in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione. Nello svolgimento della propria attività in favore di Nuova Cogea, tutti i soggetti ad essa collegati dovranno evitare qualunque situazione, anche potenziali, di conflitto tra attività personali e:

- partenti e affini, in linea retta entro il secondo grado;
- parenti e affini in linea collaterale entro il terzo grado;

- cugini;
- coniuge e/o convivente;
- persone con le quali si abbia un rapporto di frequentazione abituale;
- soggetti o organizzazioni con cui il dipendente o il coniuge abbia causa pendente o grave inamicizia o rapporti di credito o debito;
- soggetti o organizzazioni di cui il dipendente sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui il soggetto sia amministratore o gerente o dirigente;
- altri soggetti con i quali sussistano gravi ragioni di convenienza;
- qualsivoglia altro soggetto che svolge attività in favore della P.A. e che possa, per i doveri del proprio ufficio, avere contatti con l'Ente.

I Destinatari, in caso di conflitto di interessi, o di situazioni che lo sono anche potenzialmente, devono astenersi dal concorrere, direttamente o indirettamente, a ogni decisione o deliberazione relativa alla materia cui il conflitto afferisce, dichiarando espressamente la propria situazione al CdA, conformemente alle prescrizioni previste dalle procedure e prassi interne.

Più in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le situazioni in cui possono manifestarsi ipotesi di conflitto di interessi sono:

- accettare elargizioni di denaro, regali, favori di qualsiasi natura da persone, aziende, enti che siano in rapporto d'affari con Nuova Cogea, ivi inclusi i potenziali fornitori;
- utilizzare la propria posizione aziendale o le informazioni acquisite nello svolgimento del proprio lavoro in modo da avvantaggiare i propri interessi o di un terzo, in contrasto con gli interessi dell'Ente;
- svolgere attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opera, prestazioni intellettuali, copertura di cariche societarie) presso clienti, fornitori, terzi, in contrasto con gli interessi di Nuova Cogea;
- concludere, perfezionare, avviare trattative e/o contratti, in nome e per conto di Nuova Cogea, che abbiano come controparte familiari, nell'accezione più ampia del termine, come sopra definiti o soci dei referenti aziendali, ovvero società o persone giuridiche di cui tale soggetto sia titolare o a cui egli sia comunque interessato personalmente ed economicamente;
- avere interessi economici e finanziari, propri o di familiari, nell'accezione più ampia del termine e come sopra definiti, in attività di fornitori, clienti e concorrenti.

Il soggetto collegato all’Ente prima di accettare un qualsiasi incarico remunerato di natura professionale, di consulenza, di direzione, amministrazione o altro incarico in favore di altro soggetto deve darne comunicazione al responsabile diretto, ovvero informare il CdA per le delibere del caso.

Il dipendente ed i componenti degli organismi interni di governance aziendale (anche non dipendenti) si astengono dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con quelli personali, dei familiari e soggetti o organizzazioni come sopra definiti.

Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniale, come quelli derivanti dall’intento di voler assecondare particolari categorie professionali.

Come sopra indicato, nel caso in cui si verifichi una situazione di conflitto e dichiarazioni occorrerà darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione, rivestendo carattere riservato, assicurandone l’impiego per i soli fini interni.

In particolare, i componenti degli organi sociali che, in una determinata operazione della Società, siano portatori di interessi privati, propri o di terzi, hanno l’obbligo di comunicarlo tempestivamente al CdA, conformemente alle prescrizioni previste dalle procedure e prassi interne. In ogni caso, tali soggetti hanno l’obbligo di astenersi dal compimento di operazioni in conflitto di interessi.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi deve essere, altresì, tempestivamente comunicata da ogni dipendente/collaboratore anche all’OdV. La corrispondenza sarà visionata esclusivamente dall’OdV che sarà depositario della garanzia dell’anonimato della segnalazione.

11. Responsabilità nell’utilizzo delle risorse

Tutti devono cooperare, ognuno per le attività di propria competenza, all’obiettivo di rispondere, con soluzioni concrete, rapide ed economicamente sostenibili, alla sfida di contrastare il cambiamento climatico e ottimizzare le risorse naturali.

Per tale motivo l’Ente si impegna a contribuire alla definizione e al raggiungimento di target aziendali di efficienza degli impianti, con un costante impegno nella ricerca e nello sviluppo. Viene promosso un metodo lavorativo sostenibile che si basa sui principi rigenerativi dell’economia circolare, per minimizzare l’uso delle risorse vergini e ridurre gli sprechi, massimizzando il recupero e la valorizzazione di rifiuti, seguendo una gestione integrata secondo i principi di precauzione, prevenzione, protezione e miglioramento continuo.

12. Responsabilità verso la collettività

L'Ente opera tenendo conto delle esigenze della comunità nel cui ambito svolge la propria attività e contribuisce al suo sviluppo economico, ambientale, sociale, culturale e civile.

13. Sicurezza sul lavoro

L'Ente nell'ambito della propria missione, mirata al rispetto dei principi etici e della responsabilità sociale nei confronti delle persone con le quali collabora e della collettività, intende dedicare il massimo impegno per il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. A tal fine Nuova Cogea si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e degli impatti generati dalle proprie attività promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i propri collaboratori.

L'Ente si impegna, inoltre, a operare nel rispetto di tutte le prescrizioni legali applicabili in materia di sicurezza nonché dei principi volontariamente sottoscritti, nei confronti sia dei lavoratori che degli appaltatori e dei clienti, salvaguardando la salute e la sicurezza degli stessi.

In particolare, l'Ente ha adottato un sistema di sicurezza improntato su due principi:

- misure organizzative;
- misure tecniche.

Misure organizzative

L'ente ha provveduto a una corretta individuazione del Datore di lavoro, così come indicato dall'art. 2 lettera b) d.lgs. 81/08, conferendo al medesimo idonei poteri organizzativi, decisionali, gestori e di spesa. Ha inoltre favorito la creazione di un organigramma che soggiace al Datore di lavoro. Tra le misure organizzative si vuole dare particolare evidenza al puntuale processo informativo, formativo e di addestramento predisposto puntualmente e nel rispetto delle disposizioni di legge e dell'Accordo Stato-Regioni in favore di tutti i lavoratori.

L'Ente, come su accennato, pone particolare attenzione alla salute e sicurezza dei soggetti terzi adottando misure organizzative utili a ottenere una prequalifica dei requisiti tecnico professionali degli appaltatori, incardinando altresì un sistema documentale efficace (es. DUVRI), in grado di monitorare i rischi interferenziali e le iniziative da intraprendere.

Tra le altre misure organizzative si dà particolare rilievo alle riunioni periodiche (ex art. 35 d.lgs. 81/08), alle prove di evacuazione e alla sorveglianza sanitaria anche con riferimento all'indice infortunistico e alla malattia professionale.

Misure tecniche

Le misure organizzative su indicate debbono ritenersi un efficace collante con le misure tecniche, da intendersi quali iniziative dell’Ente volte a individuare ogni rischio, anche potenziale, e intraprendere per l’eliminazione dello stesso o, quantomeno, la sua riduzione “valutazioni strumentali”.

Particolare attenzione viene data nell’impiego di macchinari e attrezzature, per le quali sono richieste, oltre a valutazioni del rischio specifico, la presenza e l’aggiornamento del Manuale d’uso e manutenzione.

In via generale, la pianificazione di ogni singola attività deve tendere a prevenire e ridurre gli impatti su possibili infortuni (anche mancati), incidenti, malattie professionali, adottando le migliori tecniche disponibili ed economicamente sostenibili.

Resta inteso che le iniziative su indicate e ogni risultanza dovrà essere diffusa all’interno dell’Ente per il tramite di un chiaro, corretto e tempestivo flusso di comunicazioni, che dovrà coinvolgere, altresì, l’OdV.

14. Alcool e Droga

L’Ente si impegna a realizzare e mantenere un ambiente di lavoro sano, sicuro e produttivo.

L’abuso (o l’uso improprio) di alcool, droghe ed altre sostanze consimili da parte dei propri dipendenti e/o collaboratori condiziona negativamente il loro dovere di un’efficiente prestazione di lavoro e può avere serie conseguenze dannose per loro stessi, sulla sicurezza, efficienza e produttività degli altri dipendenti e della Società.

I soggetti che ritengono di essere dipendenti di qualsivoglia sostanza sono invitati a cercare consiglio medico ed a seguire un trattamento terapeutico appropriato, senza indugio e prima che il loro stato possa influire negativamente sulla loro capacità lavorativa e risultare di pericolo all’incolumità propria, dei colleghi di lavoro o di terzi.

Durante l’attività lavorativa è proibita l’assunzione di bevande alcoliche, droghe o sostanze consimili. Si raccomanda altresì che, coerentemente, i dipendenti ne evitino l’assunzione anche al di fuori del periodo lavorativo qualora gli effetti ad essa conseguenti possano perdurare durante la successiva prestazione lavorativa.

15. Ambiente

L’Ente nel corso degli anni si è impegnata – e continua a farlo – ad agire in moto etico e corretto, oltrepassando il mero concetto del rispetto delle leggi e arricchendo il processo decisionale con principi etici, sociali e ambientali.

Per tale motivo Nuova Cogea ha adottato una politica aziendale volta all’armonizzazione degli obiettivi economici con quelli ambientali, in un’ottica di sostenibilità e di minore impatto sulle risorse ambientali.

Infatti, l'Ente si impegna concretamente a contribuire, ove possibile, al proprio sviluppo in armonia con il contesto territoriale di riferimento astenendosi dall'intraprendere azioni che possano danneggiare il patrimonio ambientale.

Viene promosso il corretto utilizzo delle risorse, la riduzione dell'impatto delle proprie attività sull'ambiente, tenendo sempre in considerazione lo sviluppo della ricerca scientifica e le migliori pratiche in materia.

I Destinatari, nello svolgimento delle proprie funzioni, si impegnano a rispettare la vigente normativa in materia di tutela e di protezione ambientale.

16. Divieto di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001

Il presente Codice Etico, pur rispondendo alla specifica funzione di orientare la condotta negli affari dei Destinatari verso elevati standard deontologici, costituisce, al contempo, la prima e fondamentale componente del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Ente ai sensi degli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001.

Nuova Cogea ritiene, pertanto, di dover vietare espressamente quelle condotte criminose che possono comportare il coinvolgimento in sede penale dell'Organizzazione ai sensi del Decreto.

È assolutamente contraria all'interesse dell'Ente ogni violazione dei divieti sopra specificati.

L'Ente deve quindi:

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

17. Whistleblowing e divieto di ritorsioni

La Società promuove attivamente una cultura di legalità mediante la predisposizione di un sistema di Whistleblowing in linea con quanto previsto dalla Legge. Tale sistema vuole essere garanzia del rispetto dei principi etici e normativi di Nuova Cogea.

Pertanto, la Società invita ogni Amministratore, Dipendente o Collaboratore o, comunque, ogni soggetto funzionalmente collegato a Nuova Cogea, a segnalare in modo circostanziato ogni condotta illecita o violazione indicata non solo nel d.lgs. 24/2023, come da procedura resa pubblica sul sito istituzionale aziendale, ma anche del presente Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Qualunque sia il canale utilizzato, l'Ente si impegna a salvaguardare la riservatezza dell'identità del

denunciante e a garantire che lo stesso non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione, ovvero si impegna a garantire l'anonimato nel caso in cui il Destinatario individuato da Nuova Cogea a gestire le segnalazioni, riceva la segnalazione da soggetti non identificabili, purché dette comunicazioni siano puntuali, precise, dettagliate e supportate da documentazione esplicativa.

Il Destinatario valuta tutte le segnalazioni ricevute e intraprende le conseguenti iniziative interloquendo, eventualmente, con l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione sarà motivata; gli eventuali provvedimenti saranno applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio aziendale.

LE NORME DI COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DEL PERSONALE E DEI TERZI

1. Premessa

Nuova Cogea considera le risorse umane come uno dei principali fattori strategici di successo e, pertanto, favorisce la costante crescita professionale e personale dei propri dipendenti e collaboratori. Nuova Cogea incoraggia la cooperazione e la mutua collaborazione tra i propri dipendenti nella consapevolezza che il successo dell'Organizzazione sia fortemente legato ai risultati di Team.

Tutti i Responsabili di ciascuna Area aziendale o di Processo, pertanto, sono tenuti a organizzare riunioni periodiche, anche in occasione di importanti decisioni operative, in cui sia assicurato il coinvolgimento e la fattiva partecipazione di tutti i componenti dei vari gruppi di lavoro e un flusso informativo multidirezionale.

2. Gestione dei rapporti con il personale

I processi di selezione e le retribuzioni in Nuova Cogea sono gestiti attualmente dalla Direzione.

Il processo di selezione deve essere basato esclusivamente sulla rispondenza delle caratteristiche professionali e attitudinali dei candidati al *job profile* ricercato. Nei colloqui di selezione, pertanto, potranno essere richieste al candidato esclusivamente informazioni tese all'accertamento dei requisiti di professionalità e delle competenze possedute. L'obiettivo del processo di selezione è quello di creare valore per Nuova Cogea e, pertanto, nessuna forma di nepotismo o favoritismo è considerata tollerabile. L'Ente, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta, nel corso del processo di selezione e assunzione, le adeguate misure per conformarsi ai principi di cui sopra, tra cui idonee informative in ambito privacy.

3. Formazione e valutazione del personale

I Responsabili di Area di Nuova Cogea sviluppano piani formativi per la crescita professionale del personale attraverso idonee iniziative organizzative e formative, ciò ad esclusione dei percorsi formativi

imposti per legge. Le attività di formazione sono programmate in base al percorso di carriera di ogni dipendente e considerando le specifiche necessità dell’Organizzazione.

L’Ente, ove possibile, predisporrà per detti percorsi formativi un programma didattico analitico fornendo ai destinatari materiali di studio e sottoponendo, previo rilascio dell’attestato di partecipazione, agli stessi un test di apprendimento.

I Responsabili di ciascuna Area aziendale/Processo favoriscono la partecipazione di tutti i dipendenti della BU a intraprendere percorsi formativi proposti dall’Ente.

I medesimi valutano, periodicamente, le performance del personale al fine di identificare eventuali aree di miglioramento e adottare specifiche misure di intervento.

4. Divieto di sfruttamento del lavoro minorile

La Società contrasta ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile, impegnandosi a non stipulare contratti o eventualmente a risolverli, qualora rilevi o venga a conoscenza di una forma di sfruttamento minorile. La Società si impegna a denunciare all’autorità competente eventuali forme di sfruttamento di cui venisse a conoscenza nell’ambito dei propri rapporti commerciali.

Lo scopo di tale previsione è evitare che i prodotti della Società vengano fabbricati da persone a cui sono negate le opportunità di ricevere un’educazione e di vivere una vita adeguata a quanto stabilito dai diritti dell’infanzia, che consenta loro una crescita e uno sviluppo sano.

Con riguardo al lavoro minorile, la Società si impegna a non assumere lavoratori di età inferiore a 15 anni, prevedendo esclusivamente la possibilità – per i soggetti di età compresa tra i 16 ed i 18 anni – di svolgere stage formativi in azienda durante un percorso di studi, per ottenere crediti formativi funzionali al raggiungimento del titolo di studi (curriculare), oppure a completamento dell’iter formativo, dopo il diploma o la laurea (extra-curriculare).

5. Obblighi del personale

Il personale di Nuova Cogea deve agire secondo correttezza, lealtà e integrità nello svolgimento del proprio incarico, rispettando le obbligazioni derivanti dal contratto sottoscritto, dalle normative vigenti, dai principi etici propri dell’Ente e dalle regole che l’Organizzazione ha eventualmente formalizzato in apposite policy e/o linee guida, istruzioni operative.

In particolare, il personale appartenente alle strutture amministrativo – contabili deve assicurare il rispetto dei principi di accuratezza, precisione e trasparenza nello svolgimento delle attività di registrazione contabile e di formazione e redazione del bilancio. Le registrazioni contabili devono essere effettuate sulla base di adeguata documentazione di supporto e devono essere documentabili, attendibili e verificabili in ogni momento.

I dipendenti di Nuova Cogea sono tenuti a evitare situazioni di conflitti di interesse, anche potenziale, da cui possano trarre un ingiusto vantaggio, o agire a detrimento degli interessi legittimi degli *stakeholders*. In situazioni di conflitto di interesse il dipendente deve informare senza indugio il proprio responsabile gerarchico che dovrà adottare le misure più opportune per la salvaguardia degli interessi degli *stakeholders* e riferire dell'accaduto all'Organismo di Vigilanza di Nuova Cogea.

Il personale dell'Ente è tenuto a mantenere riservate le informazioni societarie di cui venga in possesso in ragione dell'attività o del ruolo ricoperto. Nei rapporti interni ed esterni Nuova Cogea sancisce il divieto assoluto, per qualunque dipendente e collaboratore, di tenere una condotta impropria e molesta, con ciò intendendosi sia la creazione di un ambiente di lavoro ostile e intimidatorio, sia esplicite e implicite richieste a sfondo sessuale.

6. Corretta gestione dei beni aziendali e dei sistemi informatici

Il personale di Nuova Cogea è tenuto a un corretto utilizzo dei beni e della strumentazione assegnata per fini di lavoro evitando abusi e/o usi impropri.

Il personale dell'Ente dovrà attenersi, scrupolosamente, alle disposizioni aziendali e, dunque, rispettare Codice di comportamento e Regolamento device, garantendo l'assolvimento dei principi etici di cui al presente codice.

Tra gli altri, è fatto divieto ad ogni dipendente di concedere l'uso dei beni aziendali assegnati a soggetti terzi. È fatto altresì divieto ad ogni dipendente di utilizzare software non autorizzati dall'Ente sui beni e la strumentazione ad essi assegnata per fini di lavoro.

È fatto inoltre divieto ad ogni dipendente di divulgare e comunicare i codici personali di accesso e password ai beni e alla strumentazione ad essi assegnata per fini di lavoro, nonché ogni altra informazione, anche relativa al *know-how* aziendale, se non espressamente autorizzato, ciò nel rispetto del principio di fedeltà imposto dal contratto vigente.

7. Clienti

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

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

Nuova Cogea si impegna a fornire prodotti e servizi di qualità per garantire la massima soddisfazione e tutela dei propri clienti, attuando sistemi di controllo interno atti a evitare che il prodotto o servizio

forniti al cliente siano diversi per natura, origine, provenienza, qualità o quantità rispetto a quello pattuito.

SEZIONE III

RAPPORTI CON L'ESTERNO

1. Rapporti con le Autorità di Vigilanza e gli Organismi di Controllo

L’Ente si impegna alla piena e scrupolosa osservanza delle regole dettate dalle Autorità di Vigilanza e dagli Organismi di controllo per il rispetto della normativa vigente, nonché a improntare i propri rapporti con i predetti Enti alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni.

2. Rapporti con le Istituzioni Pubbliche

I rapporti con gli Enti e gli Organismi Pubblici, necessari per lo sviluppo dei programmi aziendali di Nuova Cogea, sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò delegate, nel rispetto delle norme del presente Codice, nonché dello statuto e delle leggi speciali. L’Ente promuove il dialogo e coopera attivamente e pienamente con le istituzioni pubbliche e le autorità locali.

I rapporti con le istituzioni pubbliche – e, in generale, con la Pubblica Amministrazione – volti al conseguimento degli interessi complessivi di Nuova Cogea e collegati all’attuazione dei suoi programmi aziendali, devono essere caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità, al fine di garantire comportamenti chiari che non possano essere interpretati da parte dei soggetti coinvolti, come ambigui o contrari alle normative vigenti. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni competenti, nel rispetto dei protocolli e delle procedure aziendali.

È assolutamente vietato offrire, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altri mezzi di pagamento a pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio al fine di influenzare la loro attività nell’espletamento dei propri doveri.

Tali prescrizioni non possono essere eluse ricorrendo a forme diverse di contribuzioni che, sotto la veste di sponsorizzazioni, incarichi e consulenze, pubblicità, ecc., abbiano le stesse finalità sopra vietate.

Omaggi e atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti del governo, delle pubbliche autorità e degli enti locali nonché rivolti a pubblici ufficiali e pubblici dipendenti sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l’integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo

improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere autorizzato dalle persone indicate nelle procedure e documentato in modo adeguato.

Allo stesso modo ciascun destinatario del Codice non può ricevere omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e purché di modico valore. Qualora riceva regali oltre i suddetti limiti dovrà restituirli e dovrà darne immediata comunicazione al diretto superiore e all'Organismo di Vigilanza.

Al fine di prevenire la commissione dei reati è fatto tassativo divieto di indurre pubbliche amministrazioni in errore, con artifizi o raggiri, per procurare all'Ente un ingiusto profitto, diretto o indiretto, consistente nell'ottenimento o nell'utilizzo di contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un ente pubblico o dalle istituzioni comunitarie.

3. Rapporti con il mercato

Ogni operazione sul mercato deve essere effettuata in piena trasparenza, garantendo tutte le informazioni necessarie affinché le decisioni degli investitori siano basate su informazioni complete e corrette.

Le comunicazioni verso il mercato sono caratterizzate, pertanto, dal rispetto delle disposizioni normative oltre che da un linguaggio comprensivo, esaustivo e corretto anche allo scopo di prevenire la commissione di abusi di mercato (insider trading e manipolazione del mercato). La diffusione delle informazioni avviene esclusivamente ad opera delle figure a ciò preposte, in conformità alle procedure aziendali.

SEZIONE IV

Nel rispetto delle disposizioni d.lgs. 231/01 e delle nuove Linee Guida di Confindustria (giugno 2021) si ritiene in questa sede favorevole indicare per ciascuna parte speciale, contenente il dettaglio dei reati presupposto, i principi etici di riferimento e, in via esemplificativa, i comportamenti da seguire (cfr. pag. 67 Linee Guida: "... il decreto 231, quale sia il rischio specifico di commettere quel determinato reato ed introdurre principi etici ad hoc.").

PRINCIPI ETICI NEI REATI PRESUPPOSTO

PARTE SPECIALE	PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO	COMPORTAMENTI DA SEGUIRE
-----------------------	--------------------------------------	---------------------------------

Art. 24 – “Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture” e 25 “Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione”	<ul style="list-style-type: none"> - integrità; - trasparenza; - valore delle persone; - tutela del patrimonio aziendale; - correttezza, lealtà e collaborazione; - conflitto di interessi; - responsabilità nell’utilizzo delle risorse; - responsabilità verso la collettività. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice; - rispetto delle disposizioni normative; - rispetto dei principi base con gli interlocutori della P.A.; - rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti nell’interlocuzione con i funzionari pubblici.
Art. 24-bis – Delitti informatici e trattamento illecito di dati	<ul style="list-style-type: none"> - tutela del patrimonio aziendale; - responsabilità nell’utilizzo delle risorse. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto delle procedure aziendali con riferimento ai sistemi informatici; - rispetto della segregazione dei dati; - corretto utilizzo dei device aziendali.
Art. 24-ter – Delitti di criminalità organizzata	<ul style="list-style-type: none"> - lotta alla criminalità organizzata; - valore delle persone; - fedeltà; - tutela del patrimonio aziendale; - correttezza, lealtà e collaborazione; - responsabilità nell’utilizzo delle risorse; - responsabilità verso la collettività. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice; - rispetto delle disposizioni normative; - mantenimento dei requisiti di onorabilità.
Art. 25 – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio	<ul style="list-style-type: none"> - integrità; - trasparenza; - valore delle persone; - tutela del patrimonio aziendale; - conflitto di interessi; 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto delle disposizioni normative; - rispetto dei principi base con gli interlocutori della P.A.; - rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti nell’interlocuzione con i funzionari pubblici.

	<ul style="list-style-type: none"> - responsabilità nell'utilizzo delle risorse. 	
Art. 25 bis.1 – Delitti contro l'industria e il commercio	<ul style="list-style-type: none"> - tutela del patrimonio aziendale; - correttezza, lealtà e collaborazione; - responsabilità nell'utilizzo delle risorse; - responsabilità verso la collettività. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto delle procedure aziendali; - rispetto delle istruzioni aziendali; - mantenimento dell'obbligo di riservatezza del Know-how aziendale; - rispetto della libera concorrenza del mercato.
Art. 25-ter – Reati societari	<ul style="list-style-type: none"> - integrità; - trasparenza; - confidenzialità e riservatezza; - fedeltà; - tutela del patrimonio aziendale; - correttezza, lealtà e collaborazione; - conflitto di interessi. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto delle disposizioni normative; - rispetto dei principi civilistici per la redazione del bilancio; - rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti.
Art. 25-quinquies – Delitti contro la personalità individuale	<ul style="list-style-type: none"> - valore delle persone; - mutualità e solidarietà; - diversità e inclusione; - pari opportunità; - correttezza, lealtà e collaborazione. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rispetto dei lavoratori, siano essi dipendenti che collaboratori e del loro lavoro; - rispetto delle disposizioni normative e procedurali interne.
Art. 25-septies – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - integrità; - valore delle persone; - tutela del patrimonio aziendale (umano); - mutualità e solidarietà; - diversità e inclusione; - pari opportunità; - correttezza, lealtà e collaborazione; - responsabilità nell'utilizzo delle risorse; - responsabilità verso la collettività. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto delle disposizioni normative in materia di salute e sicurezza dei lavoratori; - rispetto delle procedure aziendali; - rispetto delle istruzioni aziendali e dell'ambiente di lavoro; - rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti (es. d.lgs. 81/08); - rispetto della mansione attribuita; - rispetto del piano sanitario.

<p>Art. 25-octies – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio</p>	<ul style="list-style-type: none"> - lotta alla criminalità organizzata; - trasparenza; - tutela del patrimonio aziendale; - correttezza, lealtà e collaborazione; - responsabilità nell'utilizzo delle risorse. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto delle disposizioni normative; - rispetto dei limiti imposti per legge nell'utilizzo del denaro circolante; - trasparenza nelle relazioni commerciali.
<p>Art. 25-octies.1 – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti</p>	<ul style="list-style-type: none"> - trasparenza; - tutela del patrimonio aziendale; - correttezza, lealtà e collaborazione; - responsabilità nell'utilizzo delle risorse. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto delle disposizioni normative; - rispetto delle procedure aziendali in ordine agli strumenti di pagamento diversi dai contanti; - rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti (es. segregazione) in ordine ai pagamenti.
<p>Art. 25-decies – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> - integrità; - trasparenza; - confidenzialità e riservatezza; - valore delle persone; - fedeltà; - responsabilità verso la collettività. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto delle disposizioni normative; - rispetto dei principi base con gli interlocutori dell'A.G.; - mantenimento dei requisiti di onorabilità.
<p>Art. 25-undecies – Reati ambientali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - tutela del patrimonio aziendale; - responsabilità nell'utilizzo delle risorse; - responsabilità verso la collettività; - ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto delle disposizioni normative; - rispetto delle procedure aziendali; - rispetto dei principi base con gli interlocutori pubblici; - rispetto del valore delle risorse ambientali.
<p>Art. 25-duodecies – Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</p>	<ul style="list-style-type: none"> - valore delle persone; - tutela del patrimonio aziendale; - mutualità e solidarietà; - diversità e inclusione; - pari opportunità; - correttezza, lealtà e collaborazione; 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice; - rispetto delle disposizioni normative.

	<ul style="list-style-type: none"> - responsabilità nell'utilizzo delle risorse; - responsabilità verso la collettività. 	
Art. 25- quinquesdecies – Reati tributari	<ul style="list-style-type: none"> - trasparenza; - confidenzialità e riservatezza; - fedeltà; - tutela del patrimonio aziendale; - correttezza, lealtà e collaborazione; - conflitto di interessi; - responsabilità nell'utilizzo delle risorse; - responsabilità verso la collettività. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto delle disposizioni normative; - rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti (es. segregazione); - rispetto delle scadenze fiscali; - obbligo di veridicità nelle attestazioni.

SEZIONE V

VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

1. Introduzione

Ogni comportamento contrario alle disposizioni del Codice Etico verrà perseguito e sanzionato, in quanto in opposizione ai principi cui si ispira Nuova Cogea. Le violazioni delle disposizioni del Codice Etico costituiscono lesione del rapporto fiduciario con l'Ente e integrano un illecito disciplinare: l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale. I provvedimenti sanzionatori per la violazione del Codice saranno commisurati al tipo di violazione e alle sue conseguenze per l'Ente e saranno adottati nel rispetto della normativa applicabile e dei Contratti Collettivi Nazionali vigenti.

Con riferimento alle sanzioni applicabili ai dirigenti, dipendenti e collaboratori di Nuova Cogea, si precisa che la commissione o il tentativo di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e che comportino gravi violazioni dei principi etici, costituisce illecito disciplinare grave. Per quanto concerne i lavoratori autonomi e i terzi, la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico potrà comportare la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 c.c.

2. Principi generali del Codice Etico

In analogia con quanto disposto dall'art. 6, co. II, l. e) del Decreto che stabilisce come: "... *in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere, ... all'esigenza di introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*", si ritiene necessario estendere detta previsione anche al Codice Etico.

Infatti, come per i Modelli Organizzativi, l'assunzione di un sistema disciplinare *ad hoc* costituisce un requisito essenziale e necessario per rendere efficace un Codice Etico, dovendo considerare le sanzioni come elemento preventivo della commissione di illeciti disciplinari. Non è possibile, infatti, prevedere delle disposizioni carenti di un sistema sanzionatorio, poiché mancanza, come per i Modelli Organizzativi, renderebbero invalide le disposizioni contenute nel Codice.

Tra le funzioni del sistema disciplinare vi sono quelle di:

- rendere efficace ed effettivo il Codice Etico;
- supportare le azioni di controllo poste in essere dall'Organismo di Vigilanza.

Si deve, però, precisare come il sistema disciplinare, nella sua struttura, deve:

- applicarsi per sanzionare il contravventore dei principi etici contenuti nel Codice;
- essere redatto per iscritto ed adeguatamente divulgato – quale parte essenziale del Codice Etico;
- compatibile con le norme in vigore e gli accordi contrattuali in essere;
- caratterizzato da misure idonee ed efficaci;
- da una pluralità di sanzioni, graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate;
- da sanzioni che spazino da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recedere il rapporto tra il reo e l'Ente, nel caso di violazioni più gravi;
- a rispettare il principio costituzionale (Corte Cost. sent. n. 220/1995) secondo il quale l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi al principio di proporzione assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato nel rispetto del contraddittorio. Per il lavoratore subordinato tali principi sono richiamati dagli artt. 2106 c.c. e 7 L. 300/70.

Al sistema disciplinare applicato per il Codice Etico possono altresì riconoscersi meccanismi premiali riservati a quanti cooperino, ad esempio, al fine di rendere efficace l'attuazione del Modello ovvero denuncino comportamenti individuali devianti nel rispetto della procedura e delle istruzioni *whistleblowing*.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e

dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001.

In concreto, il sistema disciplinare, che costituisce parte integrante del Codice Etico di Nuova Cogea, si rivolge ai lavoratori dipendenti, ai dirigenti, agli amministratori, ai sindaci, ai consulenti ed ai collaboratori che a vario titolo erogano prestazioni e servizi in favore dell'Ente, prevedendo adeguate sanzioni disciplinari che rispettano i principi di cui sopra e che possono avere anche natura pecuniaria. Si precisa, altresì, come la violazione delle regole di comportamento previste dal Codice Etico, da parte di lavoratori dipendenti dell'Ente e/o dei dirigenti dello stesso, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, *ex artt. 2104 e 2106 c.c.*

Più specificatamente:

- Art. 2104 - Diligenza del prestatore di lavoro:
 1. 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.
 2. 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.
- Art. 2106 - Sanzioni disciplinari:
 1. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme vigenti.

3. Violazione del Codice Etico

A mero titolo esemplificativo, ma non certo esaustivo, si riportano di seguito solo alcuni comportamenti che potrebbero essere oggetto di censura:

- porre in essere azioni o comportamenti, ovvero omissioni, non conformi ai principi e alle regole indicate nel Codice Etico;
- favorire la redazione in modo incompleto e/o non veritiero di documentazione a supporto del Codice Etico;
- agevolare la redazione, effettuata da parte di terzi in modo incompleto e/o non veritiero, di documentazione a supporto del Codice Etico;
- non redigere la documentazione prevista dal Codice Etico;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Codice Etico;

- non osservare e dunque rispettare gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza su questioni e tematiche, ricomprese nel Codice Etico, tra le altre:
 - o in ambito whistleblowing:
 - la messa in atto di azioni o comportamenti in violazione delle misure poste a tutela del cd. segnalante;
 - l'adozione di atti ritorsivi o discriminatori, diretti ovvero indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - l'effettuazione, anche in malafede o con grave negligenza, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Oltre alle condotte su sommariamente enunciate, preme rilevare come il sistema disciplinare identifichi le infrazioni ai principi, ai comportamenti e ai punti di controllo contenuti nel Codice Etico, ed individuano le sanzioni previste per il personale dipendente in conformità alle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva nazionale CCNL.

In ordine alla tipologia di provvedimenti disciplinari si rinvia a quanto previsto all'interno del Modello organizzativo, nella sezione dedicata alle sanzioni disciplinari.

4. Sanzioni connesse alla procedura di Whistleblowing

Le sanzioni e i processi di irrogazione delle medesime debbono altresì applicarsi, nei limiti previsti e per le rispettive categorie, anche con riferimento al mancato rispetto della procedura e delle istruzioni volte a regolamentare il whistleblowing.

Più specificatamente, l'avvio del procedimento disciplinare sarà imposto, come eventualmente la sanzione da irrogare, ognqualvolta:

- le misure di tutela del segnalante siano state violate;
- sia stata effettuata con dolo o colpa grave una segnalazione rivelatasi infondata.

Il Destinatario individuato per la gestione delle segnalazioni Whistleblowing, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione che adotta le misure più opportune previste dalla legge.

Resta salvo il risarcimento in caso di danni arrecati all'Ente.