



**PALERMO ENERGIA S.p.A.**

## **CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO**

**Il presente Codice Etico costituisce elemento del  
Modello di Organizzazione e Gestione previsto dal d.lgs. 231/2001.  
Ad integrazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione**

**PREDISPOSTO DAL**  
**Direttore Generale Ing. Giuseppe Li Calsi in collaborazione con i**  
**responsabili dell'Ufficio Controllo e Gestione**

| Revisione | Data       | Redatta | Verificata | Approvazione |
|-----------|------------|---------|------------|--------------|
| 01        | 11.12.2015 | UCG     | DG         | CDA          |
|           |            |         |            |              |

## INDICE

|                                                                                                             |         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <b>ARTICOLO 1</b>                                                                                           |         |
| - PREMESSA                                                                                                  | Pag. 6  |
| <b>ARTICOLO 2</b>                                                                                           |         |
| - DESTINATARI DEL CODICE ETICO                                                                              | Pag. 7  |
| <b>ARTICOLO 3</b>                                                                                           |         |
| - PRINCIPI E NORME DÌ COMPORTAMENTO                                                                         | Pag. 7  |
| <b>ARTICOLO 4</b>                                                                                           |         |
| - TUTELA E SICUREZZA                                                                                        | Pag. 9  |
| <b>ARTICOLO 5</b>                                                                                           |         |
| - PRINCIPI DÌ TRASPARENZA E CORRETTEZZA                                                                     | Pag. 11 |
| <b>ARTICOLO 6</b>                                                                                           |         |
| - PRINCIPI DÌ LEALTA'                                                                                       | Pag. 12 |
| <b>ARTICOLO 7</b>                                                                                           |         |
| - RAPPORTI CON E TRA I DIPENDENTI                                                                           | Pag. 13 |
| <b>ARTICOLO 8</b>                                                                                           |         |
| - RAPPORTI CON I COLLABORATORI E CON I CONSULENTI                                                           | Pag. 14 |
| <b>ARTICOLO 9</b>                                                                                           |         |
| - RAPPORTI CON I TERZI                                                                                      | Pag. 14 |
| <b>ARTICOLO 10</b>                                                                                          |         |
| - RAPPORTI CON I FORNITORI                                                                                  | Pag. 14 |
| <b>ARTICOLO 11</b>                                                                                          |         |
| RAPPORTI CON LA EX PROVINCIA REGIONALE DÌ PALERMO OGGI CITTA'<br>METROPOLITANA AI SENSI DELLA L. R. 15/2015 | Pag. 15 |
| <b>ARTICOLO 12</b>                                                                                          |         |
| - RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI                                                                  | Pag. 16 |
| <b>ARTICOLO 13</b>                                                                                          |         |
| - RAPPORTI CON LA SPAMPA E CON GLI ALTRI MEZZI DÌ<br>COMUNICAZIONE DÌ MASSA                                 | Pag. 16 |
| <b>ARTICOLO 14</b>                                                                                          |         |
| - ORGANISMO DÌ VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL<br>CODICE ETICO                                              | Pag. 16 |
| <b>ARTICOLO 15</b>                                                                                          |         |
| -REQUISITI ORGANISMO DÌ VIGILANZA                                                                           | Pag. 17 |
| <b>ARTICOLO 16</b>                                                                                          |         |
| - NOMINA E DURATA DEI MENBRI<br>DELL'ORGANISMO DÌ VIGILANZA                                                 | Pag. 18 |
| <b>ARTICOLO 17</b>                                                                                          |         |

|                                                                                   |                                                                                                                               |             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|  | <b>CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO</b><br><b>Modello di Organizzazione e Gestione previsto</b><br><b>dal d.lgs. 231/2001.</b> | Ed:<br>Rev: |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|

|                                                                                                                                      |         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| CAUSE DI INCOMPATIBILITA' E INELEGGIBILITA'<br>DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA                                                           | Pag. 18 |
| <b>ARTICOLO 18</b><br>-MODALITA' DI FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO<br>DI VIGILANZA                                                     | Pag. 20 |
| <b>ARTICOLO 19</b><br>-PROCEDIMENTO SANZIONATORIO E SANZIONI PER I<br>DIPENDENTI                                                     | Pag. 21 |
| <b>ARTICOLO 20</b><br>-PROCEDIMENTO SANZIONATORIO E SANZIONI PER<br>DIRIGENTI, AMMINISTRATORI E SINDACI                              | Pag. 22 |
| <b>ARTICOLO 21</b><br>-PROCEDIMENTO SANZIONATORIO E SANZIONI PER AGENTI, CONSULENTI,<br>COLLABORATORI ESTERNI E ALTRI SOGGETTI TERZI | Pag. 22 |
| <b>ARTICOLO 22</b><br>-DISPOSIZIONI FINALI                                                                                           | Pag. 23 |

|                                                                                   |                                                                                                                                                         |                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|  | <p align="center"><b>CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO</b><br/> <b>Modello di Organizzazione e Gestione previsto</b><br/> <b>dal d.lgs. 231/2001.</b></p> | <p>Ed:<br/>Rev:</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|

## **Articolo 1** **PREMESSA**

Con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 e le successive modifiche sono state introdotte nel nostro ordinamento le responsabilità amministrative degli Enti, altrimenti denominate anche responsabilità penali dell'impresa, nel caso in cui determinati reati siano stati commessi nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi da parte di soggetti in posizioni apicali nella loro organizzazione o da soggetti sottoposti alla loro direzione e coordinamento.

Si è così introdotta un'innovazione legislativa che ha mutato radicalmente la natura stessa della responsabilità nel nostro Sistema; e, infatti, prima dell'entrata in vigore della riforma il principio cardine del nostro Ordinamento ancorava la responsabilità penale al principio della responsabilità soggettiva mentre da questo momento viene appunto a introdursi una forma di responsabilità avente natura evidentemente oggettiva.

La riforma si propone di regolamentare le dinamiche che nel corso degli ultimi decenni hanno profondamente modificato il sistema delle imprese e il peso che queste hanno raggiunto nel rapporto con il contesto sociale in cui si inseriscono. La normativa, tuttavia, prevede che un Ente possa godere dell'esonero dalla responsabilità amministrativa qualora possa provare l'adozione di un Codice Etico in relazione agli specifici reati previsti dal Decreto.

Al fine di adeguarsi alla puntuale osservanza del D. Lgs. n. 231/2001 e a integrazione del Piano Triennale della Corruzione e della Trasparenza, la Società Palermo Energia S.p.a.(indicata di seguito come "Società") società strumentale in house a totale partecipazione della ex Provincia Regionale di Palermo oggi Città Metropolitana di Palermo, (indicata di come "Committente") ha adottato il presente Codice Etico con l'obiettivo di:

- favorire un approccio cooperativo verso gli Operatori (interni ed esterni);
- prevenire comportamenti non etici nella condotta degli affari, i quali possono compromettere il rapporto di fiducia tra la Società e i suoi operatori. A tal fine si specifica che si intendono non etici, e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti ostili nei confronti della Società, i comportamenti di chiunque, singolo o organizzazione, tentano di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza contrattuale e no;
- accrescere la buona reputazione e l'immagine della società, vere risorse immateriali essenziali che favoriscono:
  - a) verso l'esterno: gli investimenti degli azionisti, la fedeltà dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori e l'affidabilità dei creditori;
  - b) verso l'interno: la presa e l'attuazione effettiva delle decisioni favorendo una bassa conflittualità e un'organizzazione del lavoro più snella oltre che al riparo da condotte che si configurino per l'eccesso d'autorità.

|                                                                                   |                                                                                                                                                         |                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|  | <p align="center"><b>CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO</b><br/> <b>Modello di Organizzazione e Gestione previsto</b><br/> <b>dal d.lgs. 231/2001.</b></p> | <p>Ed:<br/>Rev:</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|

## **Articolo 2** **DESTINATARI DEL CODICE ETICO**

Il presente Codice Etico è vincolante per il Consiglio di Amministrazione, per il Collegio dei Sindaci, per i dipendenti e per tutti quelli che hanno rapporti anche temporanei con la Società sulla base di un rapporto contrattuale. I membri del Consiglio di Amministrazione del Collegio dei Sindaci, nell'operare le proprie scelte, nel proporre e realizzare i progetti, le azioni utili a perseguire l'oggetto sociale, il benessere economico e sociale per i dipendenti nonché in qualsiasi azione, decisione o azione relativa alla gestione della Società, devono ispirarsi ai principi del presente Codice Etico.

Il Direttore, nel dare attuazione alle linee di politica societaria indicate dagli Amministratori e nell'espletamento dei concreti compiti di direzione, deve parimenti ispirarsi ai medesimi principi sia con riguardo all'attività rivolta all'interno, sia con riguardo a quella indirizzata all'esterno, anche al fine di rappresentare un modello di riferimento per gli altri dipendenti e collaboratori. Gli agenti, i consulenti esterni, i collaboratori non subordinati e tutti i soggetti che intrattengono rapporti continuativi, ancorché di durata temporanea, con la Società sono tenuti ugualmente a conformare le proprie condotte ai principi e alle norme di comportamento contenute nel presente Codice Etico e a non assumere iniziative in contrasto con il medesimo Codice.

Tutti i soggetti sopra indicati, che nel prosieguo vengono definiti "destinatari", sono tenuti a conoscere e a osservare il Codice Etico ed ogni suo aggiornamento.

Al fine di garantire una corretta comprensione dei valori e dei principi contenuti nel Codice Etico nonché il loro pieno rispetto, la Società s'impegna a divulgare il presente Codice presso tutti i loro destinatari, sia mediante apposite attività d'informazione (Copia Cartacea – Sito Internet) con cadenza periodica, sia attraverso l'adozione di specifiche procedure finalizzate ad assicurarne la conoscenza a quanti entrino in qualsivoglia rapporto contrattuale con essi.

## **Articolo 3** **PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO**

La Società, nello svolgimento della propria attività, s'ispira ai principi etici di seguito enunciati, dei quali richiede l'osservanza da parte dei soggetti coinvolti in detta attività.

La Società conduce la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali e internazionali, respingendo la corruzione ed ogni forma di pratica illegale.

Comune principio imprescindibile è il rispetto delle leggi, dei regolamenti e di ogni altra norma giuridica in vigore nell'ambito territoriale in cui la Società opera.

|                                                                                   |                                                                                                                                                         |                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|  | <p align="center"><b>CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO</b><br/> <b>Modello di Organizzazione e Gestione previsto</b><br/> <b>dal d.lgs. 231/2001.</b></p> | <p>Ed:<br/>Rev:</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|

Ogni Amministratore, dirigente, dipendente, collaboratore e, in generale, ogni destinatario del presente Codice Etico deve impegnarsi al rispetto delle leggi, dei regolamenti e di ogni altra norma giuridica in vigore nell'ambito territoriale in cui la Società opera.

Tale obbligo si estende anche a tutti i consulenti, fornitori, clienti, ed a chiunque abbia rapporti con la Società, la quale non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi non intenda uniformarsi a tale principio o comunque di fatto non vi si uniformi.

Nessun comportamento contrario alla legislazione vigente, al presente Codice Etico, alle normative e procedure interne, posto in essere dagli organi della società, dalla direzione generale, da tutti i dipendenti e collaboratori nell'esecuzione delle mansioni o degli incarichi affidati, anche se motivato dal perseguimento di un interesse societario, può considerarsi giustificato e comporta comunque l'adozione di provvedimenti sanzionatori.

Dipendenti e collaboratori devono essere a conoscenza delle leggi e delle normative vigenti, anche di carattere regolamentare, nonché dei comportamenti conseguenti, impegnandosi personalmente ed individualmente a curare il proprio aggiornamento sul punto, fermo restando l'obbligo da parte della Società, di fornire indicazioni, mediante adeguata informativa, sulle regole comportamentali da adottare.

La Società si impegna ad assicurare una adeguata attività di formazione e costante sensibilizzazione sulle problematiche attinenti al presente Codice Etico.

La Società considera di fondamentale importanza lo svolgimento delle prestazioni professionali da parte dei loro dipendenti, collaboratori e consulenti secondo diligenza, competenza, professionalità ed efficienza, anche al fine di fornire ai soggetti con i quali si trovino ad avere rapporti derivanti dallo svolgimento della propria attività prestazioni di elevato livello tale da favorire il miglior perseguimento degli obiettivi societari e garantire la reputazione ed il buon nome della Società

Il perseguimento degli obiettivi societari avviene nella consapevolezza della responsabilità etico-sociale implicata dalla conduzione degli affari e delle attività e nel rispetto dei diritti e dei legittimi interessi della collettività in cui Società opera e dei soggetti (individui, gruppi, associazioni, istituzioni) che risultano coinvolti nella loro attività.

A tal fine la Società intende perseguire le proprie finalità temperando nel modo migliore gli interessi coinvolti nel rispetto di tutte le leggi vigenti nell'ambito territoriale, italiano ed estero in cui opera e nel rispetto dei principi di onestà, rettitudine, lealtà, buona fede, correttezza, trasparenza e affidabilità.

La Società considera la propria immagine e la propria reputazione valori che devono essere, anche in quanto patrimonio comune, tutelati e sviluppati anche attraverso la piena diffusione, condivisione ed osservanza dei principi etici e di comportamento contenuti nel presente Codice.

La Società, nel contatto con i terzi, impronta i relativi rapporti al rispetto, alla cortesia, alla correttezza ed alla chiarezza.

|                                                                                   |                                                                                                                                                         |                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|  | <p align="center"><b>CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO</b><br/> <b>Modello di Organizzazione e Gestione previsto</b><br/> <b>dal d.lgs. 231/2001.</b></p> | <p>Ed:<br/>Rev:</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|

La Società considera l'individuo, i suoi valori e i suoi diritti, beni primari ed essenziali da tutelare, e si impegna a comportarsi con giustizia ed equità nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori, favorendone la crescita professionale e promuovendo il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona.

Non sono tollerate richieste, pressioni o minacce volte ad ottenere comportamenti contrari alle leggi, ai regolamenti e a tutte le altre disposizioni normative di carattere cogente in vigore o alle convinzioni morali, religiose e politiche dei singoli soggetti.

La Società rifugge da ogni discriminazione basata sull'età, sul sesso, sulla sessualità, sullo stato di salute e di integrità fisica, sulla razza, sulla nazionalità, sulle convinzioni religiose e politiche. Attività e comportamenti degli Amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni devono, analogamente, rifuggire da qualsiasi genere di discriminazione.

La Società si pone altresì come obiettivo strategico quello di operare costantemente per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, conseguentemente promuovendo presso tutti i dipendenti e i collaboratori esterni l'impegno all'osservanza dei detti principi con lo scopo di garantire condizioni di lavoro rispondenti alle disposizioni legislative vigenti e, attraverso l'individuazione delle misure tecniche e organizzative, il miglioramento della qualità di vita nell'ambiente lavorativo per la tutela della sicurezza e della salute.

La Società riconosce nella corretta applicazione della legislazione vigente e nel rispetto della normativa tecnica ad essa connessa, unitamente all'attività di informazione e formazione dei lavoratori ed al coinvolgimento degli stessi, gli strumenti indispensabili per il raggiungimento, mantenimento e miglioramento di condizioni di lavoro e dell'ambiente che consentano la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, dei collaboratori e dei terzi presenti presso la sua struttura.

#### **Articolo 4** **TUTELA E SICUREZZA**

La Società si impegna a porre in essere ogni misura volta a garantire la salute, la sicurezza e l'integrità fisica dei propri Amministratori, dirigenti, dipendenti, ed a promuovere, a tal fine, la piena conoscenza, coscienza e consapevolezza dei rischi connessi allo svolgimento dei compiti, delle funzioni e delle mansioni di ciascuno.

Nel quadro del riconoscimento del valore prioritario della salute e dell'integrità fisica, la Società si impegna a svolgere la propria attività in modo ecocompatibile e nel pieno rispetto delle vigenti normative di tutela ambientale e di tutela della salute pubblica.

La Società, nell'assumere decisioni, nell'effettuare scelte nella loro attuazione concreta, si attiene ai seguenti principi e criteri fondamentali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) evitare i rischi;

|                                                                                   |                                                                                                                                                         |                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|  | <p align="center"><b>CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO</b><br/> <b>Modello di Organizzazione e Gestione previsto</b><br/> <b>dal d.lgs. 231/2001.</b></p> | <p>Ed:<br/>Rev:</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|

- b) combattere i rischi alla fonte;
- c) tener conto del grado di evoluzione della tecnica sui rischi;
- d) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- e) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- f) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

Ogni dipendente deve osservare le disposizioni legislative finalizzate alla tutela della salute e della propria sicurezza.

Nei confronti dei terzi saranno predisposte specifiche clausole contrattuali che, in aderenza ai principi contemplati dal codice civile, stabiliranno, a seconda della gravità delle violazioni, ovvero della loro reiterazione, l'applicazione degli artt. 1454 c.c. "Diffida ad adempiere" e 1453 c.c. "Risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento".

Il dirigente o preposto deve:

- assicurare il mantenimento delle misure di prevenzione e protezione adottate;
- mantenere un comportamento mirato al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- diffondere, verso i propri collaboratori, i principi enunciati nel Codice Etico;
- vigilare sul corretto comportamento dei propri collaboratori;

farsi promotore di interventi sia tecnici che gestionali, finalizzati al miglioramento delle condizioni dell'ambiente lavorativo.

Ogni lavoratore deve:

osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione, conformemente alle istruzioni fornite;

utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza, conformemente alle istruzioni fornite;



|                                                                                   |                                                                                                                                                         |                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|  | <p align="center"><b>CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO</b><br/> <b>Modello di Organizzazione e Gestione previsto</b><br/> <b>dal d.lgs. 231/2001.</b></p> | <p>Ed:<br/>Rev:</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|

segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto anomalie e mancanza di adeguatezza dei mezzi e dispositivi di protezione, dei macchinari, delle apparecchiature, dei mezzi di trasporto, delle attrezzature di lavoro;

segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le pericolosità riscontrate conseguenti all'impiego delle sostanze pericolose;

segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto situazioni di pericolo di cui viene a conoscenza nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, adoperarsi direttamente, in caso di urgenza, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli;

dare notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di ogni situazione di pericolo riscontrata al fine di consentirne il coinvolgimento nel processo di miglioramento;

evitare di rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

sottoporsi ai controlli sanitari previsti;

contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro;

impegnarsi a comprendere le informazioni di natura tecnica, comportamentale, gestionale fornite dal datore di lavoro riconoscendo le posizioni assunte nell'organigramma ed impegnandosi ad osservarne i rapporti gerarchici;

impegnarsi a seguire con la dovuta partecipazione, gli interventi di formazione attuati dagli enti;

astenersi dall'assumere atteggiamenti non collaborativi.

Per lo svolgimento dell'attività lavorativa la Società mette a disposizione locali, impianti, macchine e attrezzature in genere per i quali tutti sono tenuti all'utilizzo conforme alla destinazione d'uso.

L'utilizzo delle dotazioni deve essere effettuato esclusivamente per l'espletamento delle mansioni lavorative previste dal datore di lavoro.

E' vietato l'utilizzo delle dotazioni per scopi personali o diversi da quelli assegnati.

## **Articolo 5** **PRINCIPI DI TRASPARENZA E CORRETTEZZA**

La Società garantisce un'informazione chiara, precisa, puntuale e trasparente in ordine alla sua attività a tutti i soggetti in qualsivoglia modo interessati. A tal fine Amministratori, dirigenti e dipendenti interessati si impegnano a fornire dati veritieri ed esaustivi.

|                                                                                   |                                                                                                                                                         |                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|  | <p align="center"><b>CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO</b><br/> <b>Modello di Organizzazione e Gestione previsto</b><br/> <b>dal d.lgs. 231/2001.</b></p> | <p>Ed:<br/>Rev:</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|

Tutte le operazioni effettuate in nome, per conto e nell'interesse della Società devono essere registrate in modo tale da consentire sempre la ricostruzione del processo decisionale loro sottostante e l'individuazione dei soggetti che vi hanno concorso nonché di coloro i quali hanno effettuato le registrazioni stesse, al fine di effettuare gli opportuni controlli in ordine alla liceità, coerenza e congruità delle operazioni stesse.

La Società osserva le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalle disposizioni legislative in materia.

Nell'attività di contabilizzazione dei fatti relativi alla gestione societaria, i destinatari del presente Codice sono tenuti a rispettare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile e legittima.

Tutte le informazioni e i dati in possesso della Società sono trattati nel rispetto della vigente normativa sulla tutela della riservatezza ed è fatto assoluto divieto ad Amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni di utilizzare e trattare informazioni e dati legittimamente detenuti e trattati dalla società per finalità personali e, comunque, per finalità diverse da quelle consentite e autorizzate.

## **Articolo 6** **PRINCIPI DI LEALTA'**

E' fatto divieto ad Amministratori, dirigenti, dipendenti, agenti, consulenti e collaboratori esterni di utilizzare informazioni o notizie acquisite nell'espletamento delle proprie mansioni lavorative per la Società a vantaggio proprio o di terzi.

L'attività di Amministratori, dirigenti, dipendenti, agenti, consulenti e collaboratori esterni deve essere finalizzata esclusivamente al perseguimento degli interessi della Società.

Il rapporto della Società con i propri Amministratori, dirigenti, dipendenti, agenti, consulenti e collaboratori esterni è improntato a lealtà, rispetto e fiducia reciproca, garantiti anche dall'impegno al pieno rispetto degli obblighi rispettivamente assunti con il contratto di lavoro e con ogni altra forma di rapporto contrattuale nonché del contenuto del presente Codice Etico.

Amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni non possono ricevere alcun corrispettivo da parte di chicchessia per il compimento di un atto di loro competenza né cedere ad alcuna forma di condizionamento esterno nell'espletamento dei loro incarichi.

Amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni non possono ricevere alcun dono, omaggio o altra forma di beneficio non direttamente riconducibile ad ordinarie relazioni di cortesia, da soggetti che siano direttamente o indirettamente interessati a qualsivoglia aspetto della vita aziendale: l'eventuale ricezione di bene o altra utilità riconducibile alla presente fattispecie dovrà essere immediatamente seguita dalla restituzione al mittente del bene o dell'altra utilità con obbligo di informare dei fatti i

|                                                                                   |                                                                                                                                                         |                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|  | <p align="center"><b>CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO</b><br/> <b>Modello di Organizzazione e Gestione previsto</b><br/> <b>dal d.lgs. 231/2001.</b></p> | <p>Ed:<br/>Rev:</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|

l'organo esercente funzioni di 'Organismo di vigilanza per l'attuazione e l'aggiornamento del Codice Etico'.

## **Articolo 7** **RAPPORTI CON E TRA I DIPENDENTI**

Fermo quanto sopra previsto, la Società provvede alla più ampia diffusione del Codice Etico presso i destinatari.

La Società richiede che i propri dipendenti conoscano ed osservino, per quanto di loro competenza, le prescrizioni del Codice Etico e che, compatibilmente con le possibilità individuali, ne promuovano la conoscenza presso i dipendenti neo-assunti nonché presso i terzi interessati dall'applicazione del Codice Etico con i quali vengano in contatto per ragioni del loro ufficio.

I dipendenti sono tenuti a segnalare all'organo esercente funzioni di 'Organismo di vigilanza per l'attuazione e l'aggiornamento del Codice Etico' ogni violazione del Codice Etico di cui vengano a conoscenza da parte di colleghi, collaboratori e consulenti.

La Società considererà infrazione disciplinare qualunque segnalazione infondata effettuata in mala fede al fine di arrecare nocumento a colleghi e/o collaboratori.

Le segnalazioni di comportamenti lesivi delle norme dettate dal Codice Etico potranno essere effettuate, oralmente o in forma scritta, direttamente all'organo esercente funzioni di 'Organismo di vigilanza per l'attuazione e l'aggiornamento del Codice Etico'.

Potranno essere prese in considerazione soltanto le segnalazioni non anonime effettuate dai destinatari o da qualsivoglia altro soggetto direttamente interessato.

Ai soggetti che provvederanno a segnalare asserite violazioni di disposizioni del presente Codice Etico è garantita la massima riservatezza, compatibilmente con le esigenze di accertamento della fondatezza dei fatti denunciati e, in ogni caso, la non sottoposizione ad azioni e/o comportamenti vessatori o discriminatori, diretti o indiretti, ad opera dei destinatari del presente Codice Etico.

La Società pone la massima e costante attenzione nella valorizzazione delle risorse umane. A tal fine considerano il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento fondamenti privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo al dipendente.

I dipendenti sono tenuti a porre in essere una condotta costantemente rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica all'interno della Società.

I dipendenti devono utilizzare correttamente i beni aziendali messi a loro disposizione salvaguardando, in generale, il valore del patrimonio aziendale.

|                                                                                   |                                                                                                                               |             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|  | <b>CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO</b><br><b>Modello di Organizzazione e Gestione previsto</b><br><b>dal d.lgs. 231/2001.</b> | Ed:<br>Rev: |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|

## **Articolo 8** **RAPPORTI CON I COLLABORATORI E CON I CONSULENTI**

La Società procede all'individuazione ed alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio in adempimento al **“Regolamento interno recante disciplina per il conferimento di incarichi di collaborazione e per il reclutamento di personale ( art. 10 della legge 6 Agosto 2008, n. 133)** approvato dal C.D.A. il 19/05/2009.

Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico possono essere considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

## **Articolo 9** **RAPPORTI CON I TERZI**

La Società, nel contatto con i terzi, impronta i relativi rapporti al rispetto, alla cortesia, alla disponibilità, alla professionalità, alla serietà, alla correttezza, alla chiarezza, alla imparzialità, alla trasparenza, attenendosi scrupolosamente alle norme di legge, ai principi del presente Codice Etico ed alle procedure interne ed altrettanto richiedendo ai propri Amministratori, dirigenti, dipendenti, agenti, consulenti e collaboratori, i quali sono tenuti a evitare qualunque situazione di conflitto di interessi, rifuggendo altresì da arbitrarie e ingiustificate discriminazioni.

## **Articolo 10** **RAPPORTI CON I FORNITORI**

Nei rapporti di fornitura di beni e di prestazione di servizi la Società opera nel rispetto del Codice dei contratti Pubblici di Lavori, Forniture e Servizi D.Lgs. 163/2006” e dei principi del presente Codice e delle procedure interne adottate.

I rapporti con i fornitori sono improntati a garantire il massimo vantaggio competitivo per la Società, nel rispetto dei principi di lealtà e imparzialità cui si informa tutta la loro attività.

Gli addetti alle relazioni con i fornitori e con i prestatori di servizi devono procedere alla selezione degli stessi ed alla gestione dei relativi rapporti secondo criteri di imparzialità e di correttezza, evitando situazioni di conflitto di interessi (anche potenziale) con i medesimi e prontamente segnalando al datore di lavoro l'esistenza o l'insorgenza di tali situazioni.

|                                                                                   |                                                                                                                               |             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|  | <b>CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO</b><br><b>Modello di Organizzazione e Gestione previsto</b><br><b>dal d.lgs. 231/2001.</b> | Ed:<br>Rev: |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|

## **Articolo 11** **RAPPORTI CON LA EX PROVINCIA REGIONALE DI PALERMO OGGI CITTA'** **METROPOLITANA AI SENSI DELLA L. R. 15/2015**

La Società nelle relazioni con il Committente, adotta la più rigorosa osservanza delle normative comunitarie, nazionali, aziendali richiamandosi al **“Regolamento sul sistema integrato sulle Società ed Enti partecipate dalla Provincia Regionale di Palermo oggi Libero consorzio ai sensi della L.R. 8/2014”**

La gestione di trattative, l’assunzione di impegni e l’esecuzione di rapporti di qualsiasi genere con il Committente sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e/o autorizzate.

Nei rapporti con il Committente la Società, e per conto di questa, Amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni, non devono assolutamente cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell’Istituzione interessata, al fine di ottenere il compimento di atti non conformi o contrari ai doveri di ufficio, in particolare offrendo o promettendo, direttamente o indirettamente, doni, denaro, favori o utilità di qualunque genere.

Il dipendente, il collaboratore o il consulente che dovesse ricevere indicazioni di operare in tal senso è tenuto a darne immediata comunicazione all’organo esercente funzioni di ‘Organismo di vigilanza per l’attuazione e l’aggiornamento del Codice Etico’.

Sono vietati, in quanto considerati atti di corruzione, l’offerta o la promessa illecita, diretta o indiretta, di doni, denaro, favori o utilità fatti direttamente dalla Società o da loro Amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni, nonché da persone che agiscono per conto della Società.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d’affari, richiesta o rapporto con il Committente, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.

Nel caso specifico dell’effettuazione di una procedura di gara pubblica i destinatari del presente Codice dovranno operare nel rispetto delle norme vigenti e della corretta pratica commerciale.

Tali principi e direttive comportamentali sono applicabili anche a tutti quei soggetti esterni all’organigramma societario che tuttavia, in nome e per conto della Società, operino, in forza di uno specifico incarico anche di durata temporanea, nei confronti di qualsivoglia Pubblica Amministrazione.

Inoltre, la Società non si farà rappresentare, nei rapporti con il Committente, da soggetti che possano versare in situazione di conflitto di interessi, i quali comunque, laddove incaricati, dovranno immediatamente comunicare alla Società, nel caso in cui queste non ne siano a conoscenza o comunque l’abbiano ignorate, le specifiche circostanze idonee anche solo potenzialmente a dare luogo a conflitto di interessi.

|                                                                                   |                                                                                                                               |             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|  | <b>CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO</b><br><b>Modello di Organizzazione e Gestione previsto</b><br><b>dal d.lgs. 231/2001.</b> | Ed:<br>Rev: |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|

Nel corso di una trattativa, richiesta, assunzione di impegni ed esecuzione di rapporti con il Committente è severamente vietato intraprendere, direttamente o indirettamente, le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego che possano avvantaggiare dipendenti del Committente a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Qualsiasi violazione, effettiva o anche soltanto potenziale, commessa dalla Società o da loro Amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni deve essere tempestivamente segnalata all'organo esercente funzioni di 'Organismo di vigilanza per l'attuazione e l'aggiornamento del Codice Etico'.

## **Articolo 12** **RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

La Società non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, ad organizzazioni sindacali, né a loro rappresentanti o candidati se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti, e improntano le relazioni con le medesime a principi di correttezza e di collaborazione.

## **Articolo 13** **RAPPORTI CON LA SPAMPA E CON GLI ALTRI MEZZI DI COMUNICAZIONE DI** **MASSA**

La Società si rivolge agli organi di stampa e di comunicazione di massa unicamente attraverso gli organi societari e le funzioni aziendali a ciò delegati, in un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto della politica di comunicazione da loro definita.

## **Articolo 14** **ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV) SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO**

Allo scopo di assicurare una effettiva e piena applicazione del Codice la Società procede alla nomina di un Organismo di Vigilanza (OdV) per l'attuazione e l'aggiornamento del Codice Etico cui spettano i seguenti compiti:

- promuovere la conoscenza dei contenuti del Codice Etico e assicurarne la divulgazione sia all'interno, sia all'esterno degli enti;

|                                                                                   |                                                                                                                                                         |                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|  | <p align="center"><b>CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO</b><br/> <b>Modello di Organizzazione e Gestione previsto</b><br/> <b>dal d.lgs. 231/2001.</b></p> | <p>Ed:<br/>Rev:</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|

- assicurare l'aggiornamento dei contenuti del Codice Etico in conformità alle esigenze indotte dall'evoluzione della struttura e degli obiettivi e degli strumenti utilizzati per il loro conseguimento;
- individuare strumenti e procedure finalizzati a ridurre il rischio di violazioni del Codice Etico;
- controllare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati mediante verifiche dirette;
- ricevere segnalazioni, interne ed esterne, in ordine a situazioni di mancato rispetto del Codice Etico e svolgere i necessari accertamenti al riguardo;
- istruire i procedimenti disciplinari volti a sanzionare le violazioni dei principi contenuti nel Codice Etico;
- presentare relazione periodica al Consiglio di Amministrazione della Società sullo stato dell'attuazione dei principi contenuti nel Codice Etico.

Le informazioni e le segnalazioni acquisite dall'organo esercente le funzioni di 'Organismo di vigilanza per l'attuazione e l'aggiornamento del Codice Etico' sono considerate riservate e non possono essere divulgate, salvi i casi previsti dalla normativa vigente.

## **Articolo 15** **REQUISITI ORGANISMO DI VIGILANZA**

Tale organismo deve essere dotato dei caratteri di autonomia, indipendenza funzionale, professionalità e continuità d'azione.

I requisiti di autonomia e indipendenza sono indispensabili affinché l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Per poter garantire all'Organismo l'indipendenza gerarchica, esso riporterà direttamente al CdA e al Presidente della Società.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti prescritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito.

In riferimento alla composizione dell'ODV la legge non fornisce indicazioni puntali circa la composizione dell'ODV. Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In quest'ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'Organismo soggetti interni ed esterni alla Società, purchè dotati dei requisiti di cui sopra.

La legge N. 183/2011 ( cd Legge di stabilità per il 2012), inserendo un nuovo comma 4/bis nell'Art. 6 ha rimesso alla discrezionalità delle Società di capitali la scelta di affidare al Collegio Sindacale le funzioni di Organismo di Vigilanza.

|                                                                                   |                                                                                                                               |             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|  | <b>CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO</b><br><b>Modello di Organizzazione e Gestione previsto</b><br><b>dal d.lgs. 231/2001.</b> | Ed:<br>Rev: |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|

Tale configurazione garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permette di soddisfare il requisito della professionalità.

## **Articolo 16** **NOMINA E DURATA DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Spetta al C.D.A., con propria delibera, nominare i membri dell'ODV. Con la medesima delibera il C.D.A. fisserà il compenso spettante ai componenti dell'ODV.

Una volta insediato, l'ODV si doterà di un proprio regolamento interno e provvederà di volta in volta a stabilire ed aggiornare il piano di attività da svolgere.

L'ODV resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato per un massimo di due mandati.

## **Articolo 17** **CAUSE DI INCOMPATIBILITA' E INELEGGIBILITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è subordinata all'assenza di cause di incompatibilità, e/o ineleggibilità secondo il presente Codice. Il soggetto che verrà individuato quale membro dell'Organismo di vigilanza prima di accettare la nomina, dovrà dichiarare al CdA se esistono a suo carico condizioni di ineleggibilità secondo il presente Codice. In conseguenza di ciò, il CdA potrà riservarsi di valutare tale posizione.

Costituiscono motivi di incompatibilità, ineleggibilità e/o di decadenza dei membri dell'OdV:

- intrattenere, direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali o comunque rapporti da cui possano derivare situazioni di conflitto di interessi o cause di incompatibilità con Società e con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- la mancanza, o la perdita sopravvenuta dei requisiti di professionalità, di autonomia, di indipendenza, di onorabilità e di continuità d'azione;
- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere stato condannato anche in primo grado, ovvero aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della



|                                                                                   |                                                                                                                                                         |                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|  | <p align="center"><b>CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO</b><br/> <b>Modello di Organizzazione e Gestione previsto</b><br/> <b>dal d.lgs. 231/2001.</b></p> | <p>Ed:<br/>Rev:</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|

riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 o a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari; ecc.);

- essere affetti da una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi.
- Limitatamente al personale aziendale, rappresentano ulteriori motivi di decadenza dall'incarico:
- la cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro;
- il cambio di mansione, che determini l'assegnazione della persona a una diversa funzione aziendale incompatibile con lo svolgimento delle funzioni di componente dell'OdV.
- Costituiscono cause di revoca dell'incarico di componente dell'Organismo:
- il grave inadempimento dovuto a negligenza o imperizia nell'espletamento delle mansioni affidate all'Organismo;
- l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
- l'applicazione nei suoi confronti di sanzioni disciplinari;
- l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- essere, comunque, titolari di interessi in conflitto, anche potenziale, con la Società tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio;
- l'aver violato l'obbligo di riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ex D.lgs. 231/2001, o in altri documenti societari ovvero comunque previsti ex lege;
- ogni altra giusta causa.

L'eventuale revoca di uno dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal CdA, sentiti gli altri membri dell'Organismo e, successivamente, all'Assemblea dei Soci in occasione della prima assemblea utile.

Eguale, ove si verifichi una delle cause di decadenza sopra indicate, il CdA della Società, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri membri dell'Organismo, stabilisce un termine non superiore a 60 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il CdA della Società deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni.

Qualora la revoca venga esercitata o la decadenza intervenga nei confronti di tutti i componenti dell'OdV, il CdA della Società, provvederà a nominare un nuovo OdV.

|                                                                                   |                                                                                                                               |             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|  | <b>CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO</b><br><b>Modello di Organizzazione e Gestione previsto</b><br><b>dal d.lgs. 231/2001.</b> | Ed:<br>Rev: |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|

In caso di applicazione in via cautelare di una delle misure interdittive previste dal D. Lgs. 231/2001, il CdA della Società, assunte le opportune informazioni, valuta la sussistenza delle condizioni per la revoca dei componenti dell'Organismo, ove ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Il CdA della Società, sentito gli altri membri dell'OdV, può disporre la sospensione dalle funzioni del membro dell'Organismo che abbia riportato:

- una condanna per un reato diverso da quelli per cui è prevista la revoca;
- l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione;
- l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale. In tal caso, il CdA provvederà, sentiti gli altri membri dell'Organismo, alla nomina di un componente ad interim.

Ove la sospensione sia disposta nei confronti di tutti i membri dell'OdV, il CdA, provvederà alla nomina di un Organismo ad interim.

In caso di rinuncia, decadenza o revoca di un componente dell'Organismo, il CdA deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione.

## **Articolo 18** **MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere oggetto di sindacato da parte di alcun altro organismo o struttura aziendale; il CdA è, in ogni caso, chiamato a svolgere un'attività di vigilanza, a posteriori, sull'adeguatezza complessiva dell'intervento dell'OdV, in quanto su di esso grava, in ultima istanza, la responsabilità del funzionamento: qualora il CdA rilevi un comportamento dell'OdV non rispondente, attiverà le necessarie procedure sanzionatorie previste.

I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali esso si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività, obbligo che perdura per un periodo di cinque anni dalla eventuale cessazione dalla carica e/o dalla funzione.

All'OdV sono attribuiti tutti i poteri e le capacità di indagine necessari per intrattenere relazioni dirette e continuative con tutte le funzioni aziendali, segnatamente nel reperimento di documentazione e informazioni, nei limiti e nel rispetto della legge e delle procedure vigenti (privacy, obblighi di riservatezza, ecc.).

Delle riunioni e dei contenuti dovrà essere dato atto con redazione di apposito verbale.

L'OdV potrà riunirsi anche a mezzo di strumenti informatici e telematici e di comunicazione a distanza, purché sia rispettata la contestualità della riunione e le procedure di autenticazione dei membri.

|                                                                                   |                                                                                                                               |             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|  | <b>CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO</b><br><b>Modello di Organizzazione e Gestione previsto</b><br><b>dal d.lgs. 231/2001.</b> | Ed:<br>Rev: |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|

Al di fuori delle presenti regole l'OdV ha ampio potere di autoregolamentazione della propria attività.

## **Articolo 19** **PROCEDIMENTO SANZIONATORIO E SANZIONI PER I** **DIPENDENTI.**

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e dalle procedure interne ad opera dei dipendenti costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. ed illecito disciplinare.

Il rispetto delle disposizioni del presente Codice Etico rientra fra le obbligazioni contrattuali assunte, anche ex art. 2104 c.c., dai dipendenti al momento della stipula del contratto di lavoro.

La loro violazione dà luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 c.c. in conformità a quanto previsto, anche per la tipologia delle sanzioni, dal Regolamento Disciplinare per il personale della Società vigente al momento del fatto e secondo le procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il Contratto collettivo nazionale di lavoro è lo strumento complementare per la gestione dell'attività dell'azienda.

Il contenuto del Contratto collettivo nazionale di lavoro dovrà essere applicato nelle varie situazioni aziendali previste nel contratto.

In particolare i provvedimenti disciplinari saranno applicati seguendo le modalità previste nel Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Tali sanzioni saranno applicate sulla base delle rilevanze che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate in base alla loro gravità.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

## **Articolo 20** **PROCEDIMENTO SANZIONATORIO E SANZIONI PER** **DIRIGENTI, AMMINISTRATORI E SINDACI.**

In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne e del Codice Etico, Il Consiglio di Amministrazione della Società, per quanto di loro competenza e ragione, valuterà i fatti ed i comportamenti ed assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili, tenuto conto che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c.

|                                                                                   |                                                                                                                                                         |                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|  | <p align="center"><b>CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO</b><br/> <b>Modello di Organizzazione e Gestione previsto</b><br/> <b>dal d.lgs. 231/2001.</b></p> | <p>Ed:<br/>Rev:</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|

In caso di violazione del Codice Etico da parte degli Amministratori, dei Sindaci e dei Revisori della Società, l'organo esercente le funzioni di 'Organismo di vigilanza per l'attuazione e l'aggiornamento del Codice Etico' informerà il Consiglio di Amministrazione, il Consiglio Direttivo, il Collegio Sindacale ed il Collegio dei Revisori della Società i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

Il rispetto delle disposizioni del presente Codice Etico rientra fra le obbligazioni assunte dagli Amministratori con l'accettazione dell'incarico. La violazione delle dette disposizioni potrà essere posta a fondamento di un'azione di responsabilità avverso l'Amministratore che se ne sia reso responsabile secondo le vigenti disposizioni normative in materia.

### **Articolo 21**

#### **PROCEDIMENTO SANZIONATORIO E SANZIONI PER AGENTI, CONSULENTI, COLLABORATORI ESTERNI E ALTRI SOGGETTI TERZI**

Ogni comportamento posto in essere da agenti, consulenti, collaboratori esterni ed altri soggetti terzi che comunque operino, in forza di rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, nell'interesse della Società che sia in contrasto ed in violazione delle previsioni del Codice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Il rispetto delle disposizioni del presente Codice Etico rientra fra le obbligazioni contrattuali assunte e la loro violazione potrà comportare, a seconda della gravità delle violazioni, ovvero della loro reiterazione, l'applicazione degli artt. 1454 c.c. "Diffida ad adempiere" e 1453 c.c. "Risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento".

### **Articolo 22**

#### **DISPOSIZIONI FINALI.**

Il presente Codice Etico, che rappresenta la formalizzazione delle modalità di comportamento e dei principi etici che già caratterizzano lo svolgimento delle attività della Società, viene approvato dal Consiglio di Amministrazione, che è altresì competente ad apportare ogni modifica, integrazione e/o aggiornamento su indicazione dell'organo esercente le funzioni di "Organismo di vigilanza per l'attuazione e l'aggiornamento del Codice Etico".

Tale Codice Etico di comportamento modifica e sostituisce integralmente il precedente approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 04/08/2014.