

# Modello di organizzazione gestione e controllo

## Parte generale

## Sommario

<b>Parte generale</b> .....	<b>1</b>
<i>Versioni</i> .....	<b>3</b>
1.0 Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. ....	6
2.0 Le Linee Guida .....	7
3.0 Il modello di organizzazione gestione e controllo .....	8
3.1. <i>Organismo di vigilanza</i> .....	9
3.2. <i>Finalità e pubblicità del modello</i> .....	10
3.3. <i>Approvazione e modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (e del Codice Etico).</i> .....	11
3.4. <i>Estensione del Modello alle Società Controllate</i> .....	11
3.5. <i>Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza</i> .....	11
3.6. <i>Segnalazioni in violazione del Modello (Whistleblowing) e relative sanzioni.</i> .....	11
4.0 Sistema disciplinare: sanzioni interne .....	14
4.1. <i>Le sanzioni interne nei confronti dei dipendenti.</i> .....	14
4.2. <i>Comportamenti sanzionabili dell'Organo Amministrativo</i> .....	15
4.2.1. <i>Le sanzioni interne nei confronti dell'Organo Amministrativo.</i> .....	15
4.3. <i>Comportamenti sanzionabili del Collegio Sindacale (se presente)</i> .....	16
4.3.1. <i>Le sanzioni interne nei confronti del Collegio Sindacale</i> .....	16
4.4. <i>Comportamenti sanzionabili dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	17
4.4.1. <i>Le sanzioni interne nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.</i> .....	18
5.0 Rapporti con i collaboratori e con le controparti contrattuali. ....	19
<b>Allegato A</b> .....	<b>20</b>
<i>CODICE ETICO (versione 4.0 del 29.03.2018)</i> .....	<b>20</b>

## Versioni

---

### 1. Numero di versione.

Il numero di versione del modello è composto di due cifre nel formato x.y.

La cifra a sinistra del punto (x) è incrementata ad ogni modifica del modello adottata per come previsto al punto 3.2 “Approvazione e modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (e del Codice Etico)” della Parte Generale.

La cifra a destra del punto (y), è incrementata in caso di modifiche redazionali (correzioni di errori di battitura, nuova impaginazione, coordinamento del testo, ecc..).

Versione 1.0 del 17.02.2009	<i>Versione iniziale</i>
Versione 1.1 del 28.04.2011	<i>Modifiche a seguito della introduzione nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 della lettera f-bis all'articolo 25 bis e degli articoli 24-ter, 25 bis 1, 25 novies da parte della legge 15 luglio 2009, n. 94 e della legge 23 luglio 2009, n. 99</i>
Versione 1.2 del 04/11/2011	<i>Modifiche a seguito della introduzione nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 dell'articolo 25 undecies e la correzione della numerazione dell'articolo 25 novies da parte del decreto legislativo 7 luglio 2011, n. 121</i>
Versione 2.0 del 04/03/2014	<i>Revisione generale del Modello e modifiche a seguito della introduzione nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 dell'articolo 25 duodecies, della lettera s-bis all'articolo 25-ter e delle modifiche all'art. 24-bis.</i>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Versione 3.0 del 09/06/2015</p>	<p><i>Accorpamento della Parte Generale e del Codice Etico (Allegato A).</i></p> <p><i>Inserimento nella Parte Speciale del Regolamento per l'utilizzo dei sistemi informatici (Allegato B) e della Normativa (Allegato C).</i></p> <p><i>Integrazione dell'art. 648 ter1 c.p. (autoriciclaggio).</i></p> <p><i>Modifiche e integrazioni a seguito dell'aggiornamento delle Linee Guida di Confindustria aggiornate a marzo 2014:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Integrazione Codice Etico par. 4 (Principi Etici nell'attività di redazione del bilancio);</i></li> <li>✓ <i>Integrazione processi Parte Speciale XII: Reati ambientali;</i></li> <li>✓ <i>Modifica/integrazioni procedure 231 (nuova procedura: PRO 231/06: Formazione e Approvazione del bilancio);</i></li> <li>✓ <i>Integrazione pag. 32, par. 3 (Codici Disciplinari).</i></li> </ul> <p><i>Rimodulazione dei divieti comportamentali riportati all'interno delle varie Parti Speciali.</i></p> <p><i>Modifica del link riportato all'interno delle Parti Speciali (criminalità organizzata – terrorismo o eversione all'ordine democratico – ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio).</i></p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Versione 4.0 del 31.03.2016</p>	<p><i>Modifiche a seguito della introduzione nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 degli art. 2621 (false comunicazioni sociali), 2621-bis (fatti di lieve entità), 2622 c.c (false comunicazioni sociali delle società quotate) all'interno dei reati societari (art. 25 ter) da parte della legge 27 maggio 2015, n. 69</i></p> <p><i>Aggiornamento della Parte Speciale V: Reati Societari</i></p> <p><i>Modifiche a seguito della introduzione nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 degli art. 452-bis (inquinamento ambientale), 452-quater (disastro ambientale), 452-quinquies (delitti colposi contro l'ambiente), 452-sexies (traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività), 452-octies c.p. (circostanze aggravanti) all'interno dei reati ambientali (art. 25 undecies) da parte della legge 22 maggio 2015, n. 68</i></p> <p><i>Aggiornamento della Parte Speciale XII: Reati Ambientali</i></p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Versione 5.0 del 02.04.2018</p>	<p><i>Modifiche Parte Generale: par. 3.2 "Finalità e pubblicità del Modello"</i></p> <p><i>Modifiche a seguito della introduzione nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 dei commi 2-bis, 2-ter e 2-quater all'interno dell'art. 6 da parte della Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Parte Generale: par. 3.5 "Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza", par. 3.6 "Segnalazioni di violazione del Modello (Whistleblowing) e relative sanzioni";</i></li> <li>- <i>Codice Etico: modifica par. 6 "Politica per la sicurezza, l'ambiente e la qualità" aggiornata al 16.02.2018</i></li> <li>- <i>Parte Speciale: par. 4.0 lettera I "Sanzioni in materia di Whistleblowing"</i></li> </ul> <p><i>Modifiche a seguito della introduzione nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 della lettera s-bis all'interno dei reati societari (art. 25 ter) da parte del Decreto Legislativo 15 marzo 2017, n. 38 "Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato"</i></p> <p><i>Aggiornamento della Parte Speciale V: Reati Sietari</i></p> <p><i>Modifiche a seguito della introduzione nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 dell'art. 603-bis c.p.(Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro) all'interno dei delitti contro la personalità individuale (art.25 quinquies) da parte della legge 29 ottobre 2016, n. 199 "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni di lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo del settore agricolo"</i></p> <p><i>Aggiornamento della Parte Speciale VII: Reati contro la personalità individuale</i></p> <p><i>Modifiche a seguito della introduzione nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 dei commi 1-bis, 1-ter, 1-quater all'interno dell'art. 25-duodecies (Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) da parte della legge 17 ottobre 2017, n. 161 "Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni . Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate".</i></p> <p><i>Aggiornamento della Parte Speciale XIII: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</i></p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Versione 6.0 del 29.04.2019</p>	<p><i>Integrazione Parte generale del Modello par. 3.1 - Organismo di Vigilanza</i></p>

## 1.0 Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

---

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (*“il decreto”*) ha introdotto la disciplina della responsabilità delle persone giuridiche (*“enti”*) per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato o da tentato reato.

La responsabilità delle persone giuridiche può essere affermata limitatamente ai reati indicati dal Legislatore.

Il decreto prevede sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive.

Le **sanzioni pecuniarie** sono determinate dal giudice sulla base di “quote” attribuite a ciascun reato.

Le **sanzioni interdittive** si applicano, nei casi espressamente previsti, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie e sono:

- l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero.

Il decreto, inoltre, prevede come **sanzioni accessorie** la confisca del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza di condanna.

Il decreto individua i presupposti oggettivi e soggettivi necessari perché l'ente risponda del reato.

### **Presupposto oggettivo**

L'ente risponde del reato solo se questo sia stato commesso con l'intenzione di perseguire un interesse – esclusivo o concorrente – dell'ente stesso oppure l'ente abbia tratto un vantaggio dalla sua commissione.

### **Presupposto soggettivo**

L'ente risponde del reato se è stato commesso:

*“da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché*

*da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”* (articolo 5, comma 1, lettera a);

*“da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* (articolo 5, comma 1, lettera b).

## **2.0 Le Linee Guida**

---

Nella predisposizione del presente documento, Italcave si è ispirata:

- alle Linee Guida di Confindustria (aggiornate a marzo 2014);
- alle Linee Guida Assosim (giudicate adeguate e idonee ai sensi dell’articolo 6 del D.lgs. 231/01 dal Ministero della Giustizia in data 12 maggio 2011);
- alla documentazione di settore (aggiornamenti/approfondimenti) consultata sul portale [www.rivista231.it](http://www.rivista231.it) interamente dedicato alla responsabilità amministrativa delle società e degli enti.

### 3.0 Il modello di organizzazione gestione e controllo

L'articolo 6 del decreto, introducendo una inversione dell'onere della prova, prevede che **“se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:**

- ***l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;***
- ***il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;***
- ***le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;***
- ***non vi è stata omessa e insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b)”.***

Analogamente l'articolo 7 del decreto prevede che **“nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”.**

Ai fini della “idoneità” il modello deve rispondere, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello” (articolo 6, comma 2).

Ai fini della “efficace attuazione” è richiesta:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso [modello] quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel “modello” (articolo 7, comma 4).



### 3.1. Organismo di vigilanza

Il decreto prevede che la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello sia affidata ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che ne curi anche l'aggiornamento.

L'organismo di vigilanza ("OdV") della società è composto da tre o da cinque membri ed è nominato, su proposta dell'Organo Amministrativo ("OA"), dall'Assemblea dei Soci che ne determina il numero ed il compenso.

I componenti dell'OdV dovranno essere dotati dei requisiti di:

- professionalità, intesa come possesso delle necessarie competenze specialistiche in materie attinenti con le finalità del modello;
- autonomia, intesa come libertà di iniziativa, decisione ed esecuzione delle proprie funzioni;
- indipendenza, intesa come assenza di legami, interessi o forme di interferenza con gli organi societari o altre funzioni aziendali.

Sono ineleggibili:

- i condannati, anche con sentenza non definitiva, per aver commesso uno dei reati previsti dal decreto;
- i soggetti falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione – anche temporanea – dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- i soggetti legati alla società da rapporti continuativi che ne possano oggettivamente compromettere l'indipendenza;
- i soggetti legati da rapporti di parentela con l'organo amministrativo della società o di società a questa collegate o da questa controllate.

Il verificarsi di una delle condizioni d'ineleggibilità durante il mandato, comporta la decadenza automatica dalle funzioni di componente dell'OdV.

L'Organo Amministrativo, accertata la sussistenza della causa di decadenza, propone all'Assemblea dei Soci la nomina di un nuovo componente.

L'Organo Amministrativo, inoltre, può proporre all'Assemblea dei Soci la revoca di uno o più componenti dell'OdV su richiesta dell'Organismo stesso.

I componenti dell'OdV durano in carica tre esercizi sociali e sono rieleggibili; il loro mandato cessa con l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio sociale.

I componenti nominati in sostituzione di altro componente durano in carica sino alla scadenza prevista per il componente sostituito.

L'OdV si dota di un regolamento interno che disciplina le modalità di svolgimento delle proprie attività.

Il regolamento e le eventuali modifiche vengono trasmesse all'OA.

I componenti dell'OdV sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali vengono a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

L'OdV, al fine di esercitare la vigilanza sulla effettiva attuazione del modello adottato dalla società, è titolare dei seguenti poteri di iniziativa e controllo che esercita nel rispetto dei diritti individuali dei lavoratori e delle altre persone interessate:

- svolge periodica attività ispettiva con cadenza minima bimestrale;
- verifica l'attuazione dei programmi di formazione e lo stato di conoscenza del modello da parte dei destinatari;
- ha diritto di ottenere dai destinatari del modello informazioni o documentazione pertinente alle attività a rischio;
- riceve periodicamente informazioni dai responsabili delle attività a rischio;
- può richiedere all'Organo Amministrativo di avvalersi di consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- sottopone all'Organo Amministrativo le proposte di adozione di procedure sanzionatorie;
- trasmette entro il 31 marzo di ciascun anno, all'Assemblea dei Soci, per il tramite dell'Organo Amministrativo, una relazione scritta sull'attività svolta.

### **3.2. Finalità e pubblicità del modello**

La Italcave (*"la società"*) al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali e del lavoro dei dipendenti ha predisposto un modello di organizzazione, gestione e controllo (*"il modello"*).

Il modello ha natura vincolante per tutto il personale, apicale e non, della società, compresi i consulenti esterni (*"destinatari del modello"*).

I destinatari del modello devono seguire, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di compimento dei reati previsti dal decreto.

I destinatari del modello sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali vengono a conoscenza nell'esercizio delle attività.

La società ha predisposto un Codice Etico (allegato 'A'), che costituisce parte integrante del modello, contenente i principi etici e sociali che i destinatari del modello devono rispettare.

La Società si adopera per ottenere la massima conoscenza e diffusione del modello attraverso specifici programmi di formazione e addestramento finalizzati ad assicurare che tutto il personale, ad ogni livello, sia consapevole della importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al Modello e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal Modello.

Il contenuto minimo della formazione riguarda:

- i principi fondamentali del testo normativo e i reati previsti dallo stesso;
- il Modello adottato dalla Società nella sua parte generale e nelle sue parti speciali;
- il Codice Etico, le politiche, i principi comportamentali, le procedure, i flussi informativi verso l'OdV e il sistema sanzionatorio posti in essere per la prevenzione dei reati.

La Società valuta l'efficacia della formazione e dell'addestramento secondo quanto previsto nella procedura contenuta nel Sistema di Gestione Integrato (SGI).

L'OdV della Società suggerisce e promuove iniziative per la formazione e comunicazione del Modello, coordinandosi con il Responsabile del Personale.

La Società informa tutti coloro che operano nell'impresa o con essa e che siano, direttamente o indirettamente, coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio (consulenti, fornitori, clienti) attraverso la formulazione di apposite clausole contrattuali ovvero in occasione di incontri di coordinamento per la sicurezza.

I contenuti della formazione sono periodicamente aggiornati in relazione alla evoluzione della normativa e del modello.

La Società effettua, inoltre, comunicazioni riguardanti il Modello a tutti i suoi dipendenti attraverso il portale, ad uso del personale interno, HR PORTAL ([www.hrportal.italcave.it](http://www.hrportal.italcave.it)) Tutte le comunicazioni effettuate sono trascritte in apposito Registro custodito dall'OdV.

### ***3.3. Approvazione e modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (e del Codice Etico).***

Il modello di organizzazione e di gestione costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a, del decreto, atto di emanazione dell'Organo Dirigente.

Nella Società l'Organo Dirigente coincide con l'OA.

Il Modello e le sue modifiche ed integrazioni, pertanto, sono adottate con decisione dell'OA notificata all'OdV su segnalazione ovvero con il parere vincolante dello stesso Organismo e sono immediatamente efficaci anche nei rapporti con i terzi.

L'OA comunica all'Assemblea dei Soci nella prima riunione utile successiva, per la relativa presa d'atto, le deliberazioni adottate.

### ***3.4. Estensione del Modello alle Società Controllate***

Le società Controllate da Italcave conformano il contenuto del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai Principi della Parte Generale del Modello 231 (comprensivo dei suoi Allegati) con le modalità di seguito descritte:

- Italcave incentiva l'adozione ed efficace attuazione da parte di tutte le Società Controllate di propri modelli organizzativi;
- il Modello di Italcave rappresenta il punto di riferimento per la definizione del modello organizzativo di ciascuna società da essa Controllata
- le Società Controllate si allineano agli standard generali di trasparenza delle attività e agli Standard di controllo specifici del Modello adottati da Italcave. Resta ferma la possibilità, da parte di ciascuna Società Controllata, di individuare Attività Sensibili e standard di controllo specifici la cui adozione risulti opportuna in ragione delle peculiarità della propria realtà aziendale e del contesto normativo di riferimento;
- Ciascuna Società Controllata istituisce un proprio organismo di vigilanza.

In coerenza con l'impostazione sopra descritta:

- l'OA della Controllante trasmette la Parte Generale del Modello (allegati compresi) all'OA e all'OdV della Controllata;
- l'OA della Controllata, entro 60 giorni, adotta e/o aggiorna la propria parte generale del Modello trasmettendo, successivamente, la nuova versione del proprio Modello ovvero una relazione che precisi le ragioni che non rendono necessario un aggiornamento del Modello vigente.

L'Organismo di Vigilanza della Controllante monitora il processo di adozione e aggiornamento dei modelli organizzativi delle Società Controllate ed esprime un parere sui modelli adottati dalle altre società partecipate.

### **3.5. *Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza.***

Al fine di agevolare le attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano garantiti i flussi informativi verso l'Organismo stesso.

È pertanto necessario che l'OdV sia costantemente informato di quanto accade nella Società e di ogni aspetto di rilievo.

Gli obblighi di informazione verso l'OdV sono disciplinati nella procedura denominata "Flussi informativi" (PRO 231/01).

### **3.6. *Segnalazioni di violazione del Modello (Whistleblowing) e relative sanzioni***

Tutti i destinatari del modello che, nello svolgimento della propria attività, vengano a conoscenza di violazioni (o sospette violazioni) del modello, sono tenuti ad informare tempestivamente l'OdV.

Le segnalazioni devono contenere una circostanziata descrizione della violazione, l'attività a rischio cui si riferisce, le strutture aziendali ed i soggetti coinvolti, i riscontri oggettivi a supporto.

A tal proposito la Società, ha dedicato, una sezione del suo sito web alle segnalazioni sia anonime che qualificate ( <http://www.italcave.it/segnalazione2.html>) indirizzate:

- ✓ all'OdV nel caso in cui i destinatari del Modello, nello svolgimento della propria attività, vengano a conoscenza di violazioni (o sospette violazioni) dello stesso;
- ✓ all' OA solo nel caso di omissioni e/o inadempienze dell'OdV.

In caso di segnalazione anonima, il sistema informatico utilizzato assicura la garanzia per il segnalante di non essere identificato.

In caso di segnalazione qualificata, nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato nei confronti dei segnalanti né essi potranno essere oggetto di alcuna forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

La Società ha, inoltre, attivato un ulteriore canale, oltre a quello informatico, per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione: una casella postale presso la direzione provinciale di Taranto di Poste Italiane. L'OdV custodisce le chiavi per l'accesso e la verifica delle segnalazioni.

E' fatta salva la tutela dei diritti delle persone oggetto della segnalazione.

La Società vieta atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

La legge prevede che sia sanzionato chiunque viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Pertanto, la Società si impegna a sanzionare le seguenti condotte, indicate a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ✓ qualunque atto con cui si diffonda l'identità del segnalante o il contenuto della segnalazione, anche nel caso in cui l'autore della segnalazione ne abbia riferito ad altri;
- ✓ la segnalazione anonima mossa da un intento personale o discriminatorio effettuata con dolo o con colpa grave.

Le sanzioni applicabili agli autori delle violazioni rientranti nella previsione di legge saranno:

- ✓ rimprovero scritto nei casi meno gravi;
- ✓ irrogazione di una sanzione pecuniaria privata nei casi più gravi, in proporzione dell'accertata gravità del fatto e delle conseguenze che abbia prodotto o abbia potuto produrre.

## 4.0 Sistema disciplinare: sanzioni interne

---

La Società adotta un sistema disciplinare (sanzioni interne) idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole del codice etico e delle procedure previste dal modello organizzativo, tanto nei confronti dei soggetti apicali, quanto nei confronti dei soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza.

Le sanzioni interne sono divulgate a tutti i destinatari del Modello mediante una delle seguenti modalità:

- una circolare interna o un comunicato formale;
- l'affissione in un luogo accessibile a tutti, così come previsto dall'articolo 7, comma 1, legge 20 maggio 1970, n. 300;
- la consegna di una copia del modello includente il sistema disciplinare da far firmare per ricevuta e presa visione;
- l'organizzazione di corsi diretti a diffonderne il contenuto.

In tutti i casi in cui sia accertata la commissione (o il tentativo di commissione) di un reato rilevante ai sensi del decreto o comunque una violazione del modello, anche su segnalazione dell'OdV, sarà applicata una specifica sanzione disciplinare.

### 4.1. *Le sanzioni interne nei confronti dei dipendenti.*

Il mancato rispetto del Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce illecito disciplinare e sarà sanzionato, nel rispetto degli articoli 2118 e 2119 del Codice Civile, delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo applicato.

Le sanzioni interne sono riportate nelle Parti Speciali del Modello.

L'Organismo di Vigilanza della Società sarà coinvolto (secondo quanto previsto nella PRO 231/01 – Flussi informativi) nel processo di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle sanzioni.

Non potrà essere archiviato un procedimento disciplinare per violazione del Modello o irrogata una sanzione interna senza una preventiva informazione e un parere dell'Organismo di Vigilanza, anche laddove la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

#### **4.2. Comportamenti sanzionabili dell'Organo Amministrativo**

L'Organo Amministrativo può essere sanzionato per violazioni del Modello e del Codice Etico.

Costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal decreto (di seguito, i "Processi Sensibili");
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che:
  - ✓ espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto;
  - ✓ siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal decreto;
  - ✓ siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal decreto.

Costituiscono violazione del Codice Etico:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice etico, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili.

##### **4.2.1. Le sanzioni interne nei confronti dell'Organo Amministrativo.**

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più componenti dell'OA, l'OdV informa per iscritto il Collegio Sindacale (se presente) e richiede all'OA la convocazione immediata di una Assemblea dei Soci avente all'ordine del giorno la discussione dei comportamenti sanzionabili dell'OA.

A tale assemblea è invitato anche l'OdV.

L'Assemblea dei Soci, sentito il Collegio Sindacale (se presente), l'OA e l'OdV, potrà archiviare la segnalazione ovvero potrà adottare, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, una tra le seguenti sanzioni interne:

- richiamo verbale;
- richiamo formale scritto che censura la violazione delle prescrizioni del Modello;

- revoca del mandato (articolo 2383 del Codice Civile), in caso di commissione di uno dei reati previsti dal decreto oppure in caso di comportamenti tali da determinare la concreta applicazione a carico della società delle sanzioni previste dal decreto, anche in via cautelare.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate, non esclude la facoltà della Società di promuovere, ex articolo 2393 del Codice Civile, l'azione di responsabilità.

#### **4.3. Comportamenti sanzionabili del Collegio Sindacale (se presente)**

Ciascuno dei componenti del Collegio Sindacale può essere sanzionato per violazioni del Modello e del Codice Etico.

Costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal decreto (di seguito, i "Processi Sensibili");
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che:
  - ✓ espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto;
  - ✓ siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal decreto;
  - ✓ siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal decreto.

Costituiscono violazione del Codice etico:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili.

##### **4.3.1. Le sanzioni interne nei confronti del Collegio Sindacale**

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, l'OA convoca una Assemblea dei Soci, anche su segnalazione dell'OdV, avente all'ordine del giorno la discussione dei comportamenti sanzionabili dei componenti del collegio sindacale.



A tale assemblea è invitato anche l'OdV.

L'Assemblea dei Soci, sentito il Collegio Sindacale, l'OA e l'OdV, potrà archiviare la segnalazione ovvero potrà adottare, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, una tra le seguenti sanzioni interne:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- revoca del mandato (articolo 2400 del Codice Civile), in caso di commissione di uno dei reati previsti dal decreto oppure in caso di comportamenti tali da determinare la concreta applicazione a carico della società delle sanzioni previste dal decreto, anche in via cautelare.

L'applicazione delle sanzioni sopra citate, non esclude la facoltà della Società di promuovere ex articolo 2407 comma 3 del Codice Civile l'azione di responsabilità.

#### **4.4. Comportamenti sanzionabili dell'Organismo di Vigilanza**

Ciascuno dei componenti dell'OdV può essere sanzionato per violazioni del Modello e del Codice Etico.

Costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal decreto (di seguito, i "Processi Sensibili");
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili che:
  - ✓ espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto;
  - ✓ siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal decreto;
  - ✓ siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal decreto.

Costituiscono violazione del Codice etico:

la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili.

#### ***4.4.1. Le sanzioni interne nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.***

In caso di violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più componenti dell'OdV, l'OA convoca una Assemblea dei Soci avente all'ordine del giorno la discussione dei comportamenti sanzionabili dei componenti dell'OdV.

A tale assemblea è invitato anche l'OdV.

L'Assemblea dei Soci, sentito il Collegio Sindacale, l'OA e l'OdV, potrà archiviare la segnalazione ovvero potrà adottare, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, una tra le seguenti sanzioni interne:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- revoca del mandato.

## 5.0 Rapporti con i collaboratori e con le controparti contrattuali.

---

In caso di violazione del Modello (parte generale, parte speciale e allegati) e del Codice Etico da parte di collaboratori esterni oppure delle controparti contrattuali, l'OdV informa l'OA per iscritto.

Tutte le lettere di incarico e i contratti dovranno riportare la seguente clausola contrattuale: *“La Commissionaria si impegna a rispettare il Codice Etico ed il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Italcave disponibili all'indirizzo web [www.italcave.it](http://www.italcave.it).”*, o altra equivalente.

I contratti di fornitura di beni e/o servizi predisposti su condizioni generali di contratto già elaborato dal fornitore, fatta eccezione per quelli di Pubblico Servizio, dovranno riportare la seguente clausola contrattuale: *“La presente accettazione è subordinata all'impegno del fornitore a rispettare il Codice Etico ed il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo Italcave disponibili all'indirizzo web [www.italcave.it](http://www.italcave.it).”*, o altra equivalente.

# Allegato A

## **CODICE ETICO (versione 4.0 del 29.03.2018)**

---

### **PREMESSA ED OBIETTIVI**

Il Gruppo Italcave, inteso come insieme delle società Controllate si è dotato di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo definito ed attuato in conformità al decreto, alla base del quale si inserisce il presente Codice Etico (parte integrante del Modello) in cui sono dichiarati e formalizzati i valori fondanti del Gruppo Italcave.

Le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per i comportamenti di tutti gli azionisti e gli amministratori di ogni società facente parte del Gruppo Italcave, dei suoi dirigenti, dipendenti, consulenti e di chiunque vi instauri, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, in Italia o all'Estero, rapporti di collaborazione.

Il Codice Etico è suddiviso in 7 sezioni:

- principi etici generali;
- principi etici nell'ambito del governo d'impresa;
- principi etici nei rapporti con il personale dipendente e con i collaboratori;
- principi etici nei confronti di terzi;
- politica per la sicurezza, ambiente e qualità;
- disposizioni sanzionatorie;
- attuazione del rispetto dei principi etici e del sistema di controllo.

Tutti i Destinatari del Codice Etico conformano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e professionale.

Il Gruppo Italcave si impegna a richiamare l'osservanza delle disposizioni del presente Codice Etico e a tal fine, mette a disposizione di qualunque interlocutore copia dello stesso.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse del Gruppo Italcave può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del presente Codice.

## 1. PRINCIPI ETICI

**Il Gruppo Italcave assume quali propri valori etici:**

- **il rispetto della legge e degli altri atti normativi e regolamentari vigenti;**
- **la conduzione delle attività con correttezza, lealtà, onestà, trasparenza, buona fede e nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza;**
- **la creazione di valore economico nel rispetto dei principi di responsabilità sociale e ambientale.**

## 2. PRINCIPI ETICI NELL'AMBITO DEL GOVERNO D'IMPRESA

Il sistema di governo adottato dal Gruppo Italcave risulta orientato a garantire una conduzione responsabile della Società e trasparente nei confronti del mercato, nella prospettiva di creazione del valore per i Soci e del perseguimento delle finalità sociali ed ambientali definite d'intesa con gli enti locali di riferimento.

Gli organi sociali prenderanno le decisioni societarie in piena autonomia e con l'obiettivo di creare valore per la società, rispettando i principi di legalità e correttezza.

I componenti degli organi aziendali devono esercitare la propria attività nel rispetto dei principi di correttezza ed integrità, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse nell'ambito dell'attività da loro svolta nell'azienda.

Il Gruppo Italcave assicura ai soci la piena trasparenza nello svolgimento dell'attività e nelle scelte gestionali, affinché le decisioni da questi assunte possano essere consapevoli e basate sull'effettivo andamento della gestione.

Il patrimonio sociale deve essere gestito in modo tale da garantirne l'integrità, ne consegue che l'Organo amministrativo, soci, dipendenti e collaboratori debbono operare in tal senso.

Le comunicazioni sociali devono essere chiare e veritiere e redatte nel pieno rispetto dei principi, criteri e regole stabiliti dal Codice Civile, dai Principi Contabili, dalla normativa fiscale e da tutte le altre leggi dell'ordinamento.

Ai Soci, all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale è richiesto:

- di tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti del Gruppo Italcave;
- di tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza e correttezza con le Istituzioni Pubbliche, i soggetti privati (inclusi i creditori sociali), le associazioni economiche, le forze politiche, nonché ogni altro operatore nazionale ed internazionale;
- di garantire una partecipazione assidua ed informata alle adunanze e alle attività degli organi sociali;
- di valutare le situazioni di conflitto di interessi o di incompatibilità di funzioni, incarichi all'esterno o all'interno del Gruppo e, all'insorgere delle predette condizioni, di darne segnalazione, in conformità alla legge e alle disposizioni interne;

- di non ostacolare le attività di controllo e/o di revisione svolte dai soci, dagli altri organi sociali, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- di fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni d'ufficio, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali sia diretti che indiretti.

### **3. PRINCIPI ETICI NEI RAPPORTI CON IL PERSONALE DIPENDENTE E CON I COLLABORATORI**

I dipendenti e i collaboratori – intesi come tutti coloro che a qualunque titolo intrattengano con il Gruppo Italcave un rapporto di lavoro per il raggiungimento degli scopi dell'impresa – hanno diritto ad operare in un ambiente di lavoro, collaborativo e non ostile, che valorizzi le proprie competenze, le proprie potenzialità ed il proprio impegno.

E' vietata ogni forma di discriminazione riferita alle condizioni fisiche, alle opinioni politiche, alla nazionalità, alla religione, al sesso, all'orientamento sessuale e all'identità in genere.

Il Gruppo Italcave agevola lo sviluppo professionale dei propri dipendenti e collaboratori anche mediante l'utilizzo di idonei strumenti formativi.

Il Gruppo Italcave si impegna a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti ed i collaboratori.

I dipendenti e i collaboratori sono tenuti ad operare con la diligenza necessaria per la tutela delle risorse aziendali, evitando utilizzi impropri che possano causare danno o riduzione dell'efficienza o, comunque, in contrasto con l'interesse aziendale.

I dipendenti e i collaboratori devono evitare comportamenti o attività che possano creare conflitti di interesse con il Gruppo Italcave e devono astenersi dal trarre vantaggi personali dallo svolgimento delle proprie funzioni. Eventuali situazioni di conflitto di interesse devono essere segnalate all'Organo Amministrativo.

I dipendenti e i collaboratori devono improntare i comportamenti tra di loro al rispetto, lealtà, onestà, collaborazione, alla tutela della dignità della persona e al reciproco dialogo volti a finalizzare una crescita sostenibile del valore creato.

I dipendenti e i collaboratori hanno l'obbligo di segnalare al responsabile aziendale di riferimento eventuali comportamenti contrastanti con il Modello e il presente Codice Etico.

### **4. PRINCIPI ETICI NELL'ATTIVITA' DI FORMAZIONE DEL BILANCIO**

I dipendenti ed i collaboratori devono tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge, dei principi contabili, nell'attività di predisposizione dei bilanci, di esercizio e consolidati, delle relazioni o delle comunicazioni sociali e altri adempimenti di oneri informativi previsti dalla legge, diretti ai soci o al pubblico,

ivi compresi prospetti e allegati, nonché nelle attività ad esse strumentali o collegate, delle registrazioni e chiusure contabili e della gestione della relativa documentazione, al fine di fornire, nel rispetto della privacy, ai soci ed ai terzi aventi diritto (sindaci e tutti gli altri organismi e autorità) una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società.

L'Organo Amministrativo deve osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere; in particolare, deve osservare rigorosamente le norme predette in caso di operazioni di aumento o riduzione del capitale sociale, ripartizione di utili, costituzione e ripartizione di riserve, operazioni su azioni o quote di società del Gruppo Italcave o altre operazioni straordinarie.

I dipendenti devono assicurare il regolare funzionamento della Società e degli Organi Sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché il procedimento di libera e corretta formazione della volontà dell'assemblea dei soci.

Il Gruppo Italcave si impegna a tenere un comportamento corretto e trasparente nei confronti di soggetti terzi.

## **5. PRINCIPI ETICI NEI CONFRONTI DI TERZI**

### **5.1 RAPPORTI CON I CLIENTI**

I rapporti con i clienti sono improntati alla massima trasparenza, correttezza, integrità, imparzialità e indipendenza, evitando di influenzare impropriamente le decisioni della controparte o di richiedere trattamenti di favore.

Il Gruppo Italcave si impegna, per migliorare costantemente i propri standard di qualità e sicurezza, a monitorare periodicamente la qualità dei beni prodotti e dei servizi prestati.

Il Gruppo Italcave favorisce il dialogo e la collaborazione con i clienti e privilegia la soluzione in via non giudiziale dei possibili contrasti; a tal fine tutte le clausole contrattuali sono redatte in maniera chiara.

Il Gruppo Italcave instaura con i clienti un rapporto caratterizzato da elevata professionalità e improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca ed all'offerta della massima collaborazione.

Il Gruppo tutela la privacy dei propri clienti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere i relativi dati personali, economici e di consumo, fatti salvi gli obblighi di legge.

## **5.2 RAPPORTI CON I FORNITORI**

Nella selezione dei fornitori e nel controllo delle forniture di beni e servizi, il Gruppo Italcave garantisce l'attuazione di quanto previsto nel proprio Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ).

Il Gruppo garantisce la tracciabilità della procedura di fornitura attraverso un accurato sistema di documentazione e archiviazione.

L'adempimento delle prestazioni contrattuali da parte del fornitore dovrà essere conforme ai principi di equità, correttezza, diligenza e buona fede e dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente.

La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo devono avvenire nel rispetto dei principi di concorrenza e pariteticità delle condizioni dei presentatori delle offerte e sulla base di valutazioni obiettive relative alla competitività, alla qualità, all'utilità e al prezzo della fornitura.

I rapporti con i fornitori di beni e servizi devono essere improntati alla ricerca della qualità e della economicità.

Il Gruppo, nei limiti del possibile, cerca di evitare la dipendenza da un unico fornitore.

Il Gruppo favorisce il dialogo e la collaborazione con i fornitori e privilegia la soluzione in via non giudiziale dei possibili contrasti; a tal fine tutte le clausole contrattuali sono redatte in maniera chiara.

Tutti gli acquisti che verranno effettuati da parte della società dovranno essere effettuati con lealtà, integrità, riservatezza, diligenza da parte del personale interno che si assume la responsabilità delle proprie azioni garantendo nell'attività di acquisto alla presente società l'osservanza di tutte le disposizioni normative rilevanti. Tutti i dipendenti addetti al processo di acquisto dovranno pertanto attenersi al rispetto dei principi di imparzialità ed indipendenza nell'esercizio delle funzioni espletate all'interno della presente società, di essere liberi da obblighi personali verso i fornitori. Inoltre i dipendenti dovranno provvedere a segnalare immediatamente all'Organismo di Vigilanza qualsiasi tentativo di violazione dei normali rapporti commerciali.

## **5.3 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

Il Gruppo Italcave impronta i rapporti con la Pubblica Amministrazione al rispetto della massima trasparenza e correttezza, nel rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice etico e del Modello al fine di assicurare l'assoluta legittimità dell'operato della Società.

A tal fine, l'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente al personale preposto ed autorizzato che deve:



- rappresentare gli interessi e le posizioni della Società in maniera trasparente, rigorosa e coerente;
- evitare comportamenti volti ad ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per il Gruppo Italcave per mezzo di dichiarazioni, documenti, rendiconti allo scopo alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse, o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di sistemi informatici o telematici, volti ad indurre in errore l'ente erogatore;
- evitare di porre in atto qualunque comportamento corruttivo, direttamente o tramite altri soggetti.

Il Gruppo Italcave vieta al proprio personale, di promettere od offrire, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego) a pubblici ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o i dipendenti, in genere, della Pubblica Amministrazione, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Chiunque riceva, direttamente o indirettamente, richieste di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) nel contesto dei rapporti con pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione, deve immediatamente riferire all'Organismo di Vigilanza per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti. La mancata segnalazione sarà considerata grave inadempimento agli obblighi di fedeltà e correttezza.

#### **5.4 RAPPORTI CON IL TERRITORIO, LA COMUNITÀ E LE ISTITUZIONI**

Il Gruppo Italcave gestisce le proprie attività perseguendo la tutela dell'ambiente, riducendo gli impatti ambientali delle proprie attività con la ricerca costante e il miglioramento continuo.

Il Gruppo Italcave sviluppa con le istituzioni rapporti di collaborazione e fornisce tutte le informazioni necessarie per la salvaguardia ambientale e per la prevenzione dei rischi in maniera completa, corretta, adeguata e tempestiva.

Il Gruppo Italcave si impegna a prestare attenzione alle sollecitazioni provenienti dalle comunità in cui opera, realizzando iniziative di consultazione, informazione e coinvolgimento.

Il Gruppo Italcave non contribuisce in alcun modo al finanziamento di partiti, dei movimenti, dei comitati e delle organizzazioni politiche e sindacali, dei loro rappresentanti e candidati, al di fuori dei casi previsti da normative specifiche.

Le comunicazioni del Gruppo Italcave verso l'esterno sono veritiere, chiare, trasparenti, non ambigue o strumentali; coerenti, omogenee ed accurate, conformi alle politiche e ai programmi aziendali.

## 6. POLITICA PER LA SICUREZZA, L'AMBIENTE E LA QUALITÀ

Il campo di applicazione del sistema di gestione integrato qualità, sicurezza e ambiente definito dalla Italcave S.p.A. è il seguente:

- ✚ estrazione di materiale calcareo, frantumazione e preparazione di inerti;
- ✚ movimentazione, carico e scarico di merci imballate e alla rinfusa, relative ai trasporti marittimi svolta presso l'area il porto Taranto;
- ✚ deposito temporaneo di materiali alla rinfusa;
- ✚ gestione di una discarica di rifiuti non pericolosi con annesso impianto di inertizzazione;
- ✚ progettazione, costruzione e manutenzione di strade e discariche;
- ✚ raccolta e trasporto di rifiuti non pericolosi e intermediazione;
- ✚ trasporto di merci contro terzi;
- ✚ erogazione di servizi di ricettività turistica con attività di balneazione, ristorazione, intrattenimento e parcheggio auto.

L'Alta Direzione della Italcave:

- ✚ è consapevole che una strategia economica responsabile, attenta alle problematiche della salute e della sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e della qualità, è essenziale per la salvaguardia di tutti i soggetti, interni ed esterni, interessati dalle prestazioni della società.
- ✚ riconosce che il miglioramento continuo delle proprie performance in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, di ambiente e di qualità conduce a significativi vantaggi commerciali ed economici e soddisfa, nello stesso tempo, le attese di progresso del contesto territoriale in cui opera;
- ✚ s'impegna a perseguire una politica aziendale di continuo miglioramento delle proprie performance eliminando o minimizzando, se tecnicamente possibile e economicamente sostenibile, ogni situazione di rischio derivante dalle proprie attività;
- ✚ s'impegna ad adeguare la politica aziendale alle dimensioni dei rischi nell'ambito del proprio Sistema di Gestione Integrato con il fondamentale contributo dei dipendenti, delle controparti commerciali e di tutte le altre parti interessate;
- ✚ s'impegna a integrare la politica aziendale con le altre strategie aziendali, tese a migliorare la salvaguardia della sicurezza e della salute umana e dell'ambiente, la produttività, la redditività, l'affidabilità e l'immagine;
- ✚ annualmente definisce obiettivi di miglioramento sui quali misurare e valutare la validità e l'efficacia del Sistema di Gestione Integrato e individua adeguati mezzi e risorse.

Inoltre:

per la **Salute e Sicurezza dei lavoratori**, Italcave s'impegna:

- ✚ ad assicurare che le proprie attività siano svolte in conformità con le vigenti disposizioni di legge;
- ✚ a mantenere un efficace Sistema di Gestione integrato che tenga conto dei requisiti della norma OHSAS 18001;
- ✚ ad attuare ogni sforzo in termini organizzativi, operativi e tecnologici per prevenire i rischi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;
- ✚ a definire obiettivi e traguardi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, da integrare con la gestione operativa dell'azienda e con i propri programmi di sviluppo;
- ✚ ad assicurare che la politica per la salute e la sicurezza dei lavoratori e il relativo Sistema di Gestione Integrato, siano compresi, attuati e mantenuti a tutti i livelli di organizzazione e che il sistema sia sostenuto da periodiche e sistematiche attività di formazione e addestramento dei dipendenti, al fine di coinvolgerli e renderli consapevoli degli effetti del Sistema di Gestione sulla qualità dell'ambiente di lavoro;
- ✚ ad assicurare che la politica rimanga attuale e appropriata per l'organizzazione, sottoponendola a periodica revisione;

per l'**Ambiente**, Italcave s'impegna:

- ✚ a rispettare le leggi, i regolamenti ambientali pertinenti e gli altri impegni sottoscritti;
- ✚ a mantenere un efficace Sistema di Gestione Integrato che tenga conto dei requisiti della norma UNI EN ISO 14001 e del Regolamento EMAS;
- ✚ a prevenire l'inquinamento e ad adottare adeguate misure di mitigazione degli impatti;
- ✚ a ottimizzare il consumo di risorse naturali ed energetiche;
- ✚ a formulare obiettivi di miglioramento continuo delle prestazioni ambientali;
- ✚ ad adottare i processi tecnologici che offrono i minori impatti ambientali ove tecnicamente ed economicamente sostenibili;
- ✚ a valutare gli aspetti ambientali dei prodotti e delle attività produttive e ad adottare procedure gestionali tali da minimizzare ogni impatto ambientale significativamente negativo;
- ✚ a sensibilizzare tutto il personale al fine di promuovere e incoraggiare ogni iniziativa per la protezione dell'ambiente e di favorirne la partecipazione attiva al miglioramento continuo;
- ✚ a sensibilizzare i fornitori ad adottare un sistema di gestione ambientale e promuoverne un coinvolgimento diretto nel proprio sistema di gestione integrato;
- ✚ a sviluppare con le istituzioni rapporti di collaborazione e a fornire tutte le informazioni necessarie per la salvaguardia ambientale e per la prevenzione dei rischi in maniera completa, corretta, adeguata e tempestiva;
- ✚ a prestare attenzione alle sollecitazioni provenienti dalle parti interessate, realizzando iniziative di consultazione, informazione e coinvolgimento;
- ✚ ad operare rispettando e proteggendo l'ambiente adottando ove possibile criteri di sostenibilità e/o di ciclo di vita nelle forniture di prodotti e servizi;

per la **Qualità**, Italcave s'impegna:

- ✚ a garantire il rispetto dei requisiti del cliente e le norme cogenti applicabili;
- ✚ a mantenere un efficace Sistema di Gestione Integrato che tenga conto dei requisiti della norma UNI EN ISO 9001;
- ✚ ad accrescere la soddisfazione del cliente;
- ✚ a ottimizzare i costi e a migliorare l'efficienza interna;
- ✚ ad accrescere la presenza su nuovi mercati e a consolidare il fatturato sui mercati tradizionali;
- ✚ a perseguire il miglioramento continuo.

La presente politica è diffusa a tutti i dipendenti ed è disponibile per le parti interessate.

Taranto, 16/02/2018

**L'Amministratore Unico**

**Giovanni De Marzo**

## **7. DISPOSIZIONI SANZIONATORIE**

La violazione del Codice Etico rientra tra le violazioni degli obblighi contrattuali ai sensi dell'articolo 2014 del c.c. e costituisce pertanto un inadempimento della normativa relativa al rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

I Destinatari del Codice sono pertanto tenuti alla scrupolosa osservanza delle disposizioni in esso contenute.

Il Gruppo si impegna ad assicurare:

- la massima diffusione del presente Codice, anche mediante la pubblicazione sul sito internet della Società e l'inserimento nella rete interna aziendale;
- la predisposizione di strumenti conoscitivi, esplicativi, di informazione e sensibilizzazione con riferimento ai contenuti del Codice;
- lo svolgimento di verifiche periodiche allo scopo di monitorare il grado di osservanza delle disposizioni contenute nel Codice da parte dei Destinatari.

Le violazioni del Codice Etico daranno luogo all'applicazione delle sanzioni interne previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo approvato dalle singole società del Gruppo Italcave .

## **8. ATTUAZIONE DEL RISPETTO DEI PRINCIPI ETICI E DEL SISTEMA DEI CONTROLLI**

Con decisione dell'Organo Amministrativo, il Codice Etico può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Nei rapporti contrattuali, il Gruppo Italcave si impegna a richiedere ai terzi contraenti il rispetto delle disposizioni di cui al presente Codice inserendo apposite clausole contrattuali.

Una copia del Codice sarà consegnata a tutti i soggetti che intrattengono relazioni commerciali con il Gruppo Italcave.

Il compito di vigilare sul rispetto del presente Codice spetta all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza provvede ad effettuare i relativi controlli sul Codice Etico valutando singoli aspetti e possibili criticità.