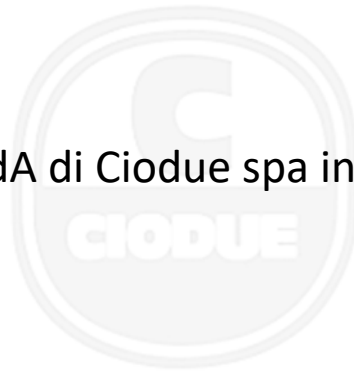


# CODICE ETICO

Approvato dal CdA di Ciodue spa in data 29.02.2024



## Indice

---

- 1 Premessa
  - 2 Principi etici fondamentali
  - 3 Norme di comportamento
  - 4 Modalità di applicazione del codice etico
- 



## 1.PREMESSA

**CIODUE S.P.A.** svolge da sempre la propria attività osservando i principi di *onestà, trasparenza, correttezza e integrità* e li ha formalizzati nel presente Codice Etico.

Le disposizioni contenute nel Codice Etico si applicano a tutti i collaboratori, consulenti, partner con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo oltreché, per quanto compatibili, ai soci, al CdA, ai dipendenti a tempo determinato e indeterminato e – in quanto compatibili – a tutti coloro che direttamente o indirettamente, in modo stabile o temporaneo, instaurino o intrattengano relazioni di qualsivoglia natura con **CIODUE S.P.A.**

Le disposizioni del Codice Etico integrano la vigente normativa nazionale ed internazionale, con particolare riferimento ai principi e doveri di correttezza, diligenza e buona fede, ai quali tutti i destinatari devono uniformarsi nello svolgimento della propria attività.

**CIODUE S.P.A.**, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro, di partnership o all'atto di conferimento di un incarico professionale, fa sottoscrivere e mette a disposizione copia del presente Codice etico. Negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi sono inserite apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice

Tutti i destinatari, quindi, hanno l'obbligo di conoscere anche il contenuto del presente documento e di applicarlo correttamente, non ritardando, limitando o impedendo la verifica dell'applicazione ed attuazione dello stesso da parte di **CIODUE S.P.A.** I destinatari – oltre a dover adattare il proprio comportamento al Codice Etico – hanno lo specifico dovere di segnalare al Responsabile per le segnalazioni, le eventuali violazioni al Codice Etico da parte di soci, dipendenti, collaboratori o terzi.

Il presente Codice Etico, considerata la sua rilevanza, è inoltre messo a disposizione mediante la pubblicazione sul sito internet aziendale ed invio via e-mail o altro strumento equipollente a tutti i collaboratori, consulenti, partner, dipendenti.

## 2. PRINCIPI ETICI FONDAMENTALI

Nello svolgimento di tutte le attività, **CIODUE S.P.A.** si ispira e si attiene ai principi elencati di seguito:

### ***Correttezza ed onestà***

**CIODUE S.P.A.** rispetta i regolamenti interni oltre che i principi generali di integrità, correttezza, buona fede, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza.

Dal momento che il perseguimento dell'interesse della proprietà, dell'azienda o di singole persone **non** può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza ed onestà, le attività si svolgono nel totale rispetto delle leggi vigenti, dell'etica professionale e dei regolamenti interni.

### ***Divieto di discriminazione, prevenzione abusi e molestie***

Nelle relazioni con tutti gli interlocutori, **CIODUE S.P.A.** si astiene da ogni discriminazione fondata su età, origine razziale ed etnica, nazionalità, opinioni politiche, credenze religiose, genere, sessualità o stato di salute degli stakeholder. In particolare, evita qualsiasi forma arbitraria di vantaggio o svantaggio nei confronti di dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti, istituzioni.

**CIODUE S.P.A.** previene e gestisce le situazioni di molestie e abusi sui luoghi di lavoro. Ciò include la creazione di un ambiente lavorativo sicuro e rispettoso, la promozione della parità di trattamento e l'educazione sui comportamenti inappropriati

**CIODUE S.P.A.** prevede anche l'utilizzo di canali di denuncia sicuri e confidenziali per i dipendenti, l'investigazione delle denunce e l'adozione di misure appropriate per proteggere i dipendenti e prevenire ulteriori abusi o molestie. L'obiettivo è quello di garantire un ambiente di lavoro equo e sicuro per tutti i dipendenti.

Ogni dipendente ha il diritto di essere preservato nell'integrità psichica e fisica sul luogo di lavoro. Il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro sono considerati forme di violenza che rappresentano una grave violazione dei diritti personali della persona coinvolta. Questi comportamenti compromettono lo sviluppo della personalità, l'autostima e la libertà di azione e decisione dell'individuo, violando la sua dignità e la sua immagine sociale.

Le molestie sessuali sul luogo di lavoro ostacolano anche il raggiungimento effettivo della parità tra uomini e donne. Il mobbing e le molestie sessuali sono assolutamente inaccettabili, e il presente regolamento prevede provvedimenti e sanzioni volti a prevenire tali abusi. Le persone vittime di molestie riceveranno sostegno, mentre coloro che le commettono subiranno sanzioni.

### ***Imparzialità***

Nelle relazioni con tutti gli interlocutori, **CIODUE S.P.A.** si astiene da ogni discriminazione fondata su età, origine razziale ed etnica, nazionalità, opinioni politiche, credenze religiose, genere, sessualità o stato di salute degli stakeholder. In particolare, evita qualsiasi forma arbitraria di vantaggio o svantaggio nei confronti di dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti, istituzioni.

### ***Valorizzazione e responsabilizzazione delle risorse umane***

**CIODUE S.P.A.** garantisce un adeguato grado di professionalità, nell'esecuzione dei compiti assegnati ai propri dipendenti, consulenti e collaboratori. La gestione e valorizzazione delle risorse umane è fondata sul

rispetto della personalità, competenza e professionalità di ciascuna di esse nel contesto generale della società.

Ciascun soggetto deve svolgere la propria attività lavorativa ed eseguire le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo messo a sua disposizione, al contempo assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti richiesti.

Tutte le attività lavorative di quanti operano per **CIODUE S.P.A** devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare la sua immagine. I responsabili devono per primi rappresentare con il loro operato un esempio per tutti i lavoratori ed i collaboratori di **CIODUE S.P.A**, attenendosi nello svolgimento delle proprie funzioni ai principi ispiratori del Codice, alle procedure ed ai regolamenti interni, curandone la diffusione tra i dipendenti ed i soci lavoratori.

**CIODUE S.P.A.** riconosce il valore dei soci e dei lavoratori, il rispetto della loro autonomia e l'importanza della loro partecipazione all'attività di impresa sociale. L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione tecnica, la capacità di operare in una esperienza condivisa e la dedizione del personale rientrano pertanto tra le caratteristiche fondamentali delle risorse umane.

## ***Equità sociale e rapporto con la collettività***

Il principio dello spirito di servizio implica che ciascun destinatario del Codice sia sempre orientato, nei propri comportamenti, alla condivisione della mission sociale, adoperandosi per la migliore attenzione e cura dei clienti e degli utenti.

## ***Tutela del lavoratore***

**CIODUE S.P.A.** considera il principio di tutela del lavoratore quale valore primario.

Ciascun dipendente o collaboratore di **CIODUE S.P.A.**, nell'ambito del proprio ruolo, si impegna a favorire un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, nel rispetto della personalità e della sicurezza dei lavoratori e collabora attivamente per mantenere un clima interno che garantisca il rispetto della dignità e salute di ciascuno.

I rapporti tra i dipendenti **CIODUE S.P.A.** sono improntati a valori di civile convivenza e si svolgono nel rispetto dei diritti e della libertà delle persone e dei principi fondamentali che affermano la pari dignità sociale senza discriminazioni per ragioni di nazionalità, lingua, sesso, razza, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizioni fisiche o psichiche.

I rapporti tra i dipendenti, a prescindere dai livelli di responsabilità, devono essere improntati ai valori della lealtà, della correttezza e del reciproco rispetto.

Ciascun dirigente e/o responsabile di struttura deve esercitare i propri poteri con obiettività ed equilibrio, in un'ottica di valorizzazione e responsabilizzazione dei propri dipendenti e collaboratori. Ciascun dipendente deve manifestarsi collaborativo ed assolvere ai propri compiti con responsabilità, efficienza e diligenza.

Per ogni periodo di retribuzione, i lavoratori dovranno ricevere buste paga tempestive e comprensibili, che includano sufficienti informazioni per consentire una verifica accurata della retribuzione per le attività svolte. La retribuzione dei lavoratori deve essere conforme a tutte le normative in vigore, incluse quelle riguardanti i salari minimi, gli straordinari e i benefici previdenziali di legge. In osservanza delle leggi locali, gli straordinari devono essere retribuiti a una tariffa superiore a quella oraria normale.

## ***Sicurezza sul lavoro***

**CIODUE S.P.A.** garantisce che i dipendenti, i collaboratori, i partner operino in condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e in ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

## ***Riservatezza e divieto di abuso di informazioni riservate***

**CIODUE S.P.A.** garantisce, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso. Ai dipendenti, collaboratori e consulenti di **CIODUE S.P.A.** è fatto divieto di utilizzare per scopi non connessi all'esercizio della propria attività e/o divulgare indebitamente informazioni riservate.

È fatto espresso divieto di utilizzare o comunicare ad altri, senza giustificato motivo e/o indicazione di **CIODUE S.P.A.**, informazioni riservate o interne all'Organizzazione medesima.

Eventuali informazioni potranno essere fornite a terzi solo nel pieno rispetto della normativa vigente, o in base a precisi e specifici accordi tra le parti. A tutti i soggetti operanti in nome e per conto dell'Organizzazione è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio delle funzioni professionali assegnate.

## ***Libera e corretta concorrenza***

**CIODUE S.P.A.** riconosce che una concorrenza corretta, libera e leale costituisce un fattore decisivo di crescita e di costante miglioramento per le imprese ed il mercato e, pertanto, i principi fondamentali che ne guidano l'operato includono la competizione leale verso i concorrenti.

## ***Trasparenza e completezza dell'informazione***

Il Codice sancisce l'impegno etico e il conseguente obbligo giuridico di **CIODUE S.P.A.** all'osservanza delle leggi vigenti, nonché la volontà di operare, in ogni profilo di azione concreta, secondo norme di comportamento trasparenti e corrette. Pertanto, l'Organizzazione si impegna a diffondere informazioni sulle attività svolte e da svolgere, le più chiare, trasparenti, accurate e complete possibile; così facendo, permette ai destinatari di assumere decisioni consapevoli in merito alle relazioni da intrattenere con l'Organizzazione e di verificare la coerenza tra gli obiettivi dichiarati e i risultati ottenuti.

È vietato falsificare la documentazione e rilasciare false dichiarazioni sulle condizioni o le prassi utilizzate nella catena di fornitura.

## ***Proprietà Intellettuale***

I diritti di proprietà intellettuale devono essere rispettati. Il trasferimento di tecnologie e know how deve essere svolto in modo da tutelare tali diritti di proprietà, ed è necessario proteggere le informazioni di clienti e fornitori

## ***Rispetto per l'ambiente***

Le scelte sono volte a garantire la massima compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto dei continui progressi della ricerca scientifica e delle migliori soluzioni proposte dalle moderne tecnologie.

## ***Condanna di qualsiasi forma di corruzione***

La Società rispetta e richiede il rispetto della legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto alla corruzione a tutti i soggetti che operano in nome e per conto della stessa. Vieta in modo assoluto comportamenti che possano configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione o induzione alla corruzione. È vietato offrire, promettere, fornire, accettare o richiedere un vantaggio indebito di qualsivoglia valore (economico o non economico), direttamente o indirettamente, e indipendentemente dal luogo, violando la legge vigente, come incentivo o ricompensa per una persona ad agire o a omettere azioni in relazione alla prestazione delle mansioni di quella persona.

## 3. NORME DI COMPORTAMENTO

### *Regali, compensi e altre utilità*

Chiunque riceva offerte di omaggi, vantaggi o altre utilità che non possano essere considerati come atti di cortesia commerciale di modico valore deve rifiutarli.

**CIODUE S.P.A.** non richiede né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità. Non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia.

Ai fini della presente disposizione, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 100 euro. I regali e le altre utilità di modico valore possono essere ricevuti senza superare, cumulativamente, il limite stabilito in relazione al singolo anno solare.

### *Conflitti d'interesse*

I dipendenti, collaboratori o consulenti della **CIODUE S.P.A.** perseguono, nello svolgimento della propria attività e/o incarico, gli obiettivi e gli interessi generali della società.

L'organo amministrativo, compatibilmente con le esigenze di proficua gestione e fermi gli obblighi di vigilanza, deve agevolare la separazione delle funzioni al duplice fine di consentire l'individuazione dei soggetti che hanno operato e di prevenire l'insorgere di situazioni di conflitto di interesse.

Nello svolgimento di ogni attività, **CIODUE S.P.A.** opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale.

Qualsiasi situazione che generi un possibile conflitto di interesse deve essere immediatamente riferita al superiore gerarchico o segnalato al Responsabile delle segnalazioni.

Non è quindi consentito perseguire interessi propri a danno degli interessi di **CIODUE S.P.A.**, fare un uso personale non autorizzato dei beni aziendali o delle informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, detenere interessi direttamente o indirettamente o svolgere mansioni di qualunque genere in società concorrenti ovvero nelle attività dei Consulenti o dei Partner.

### *Prevenzione dei conflitti d'interesse*

Al fine di non incorrere in situazioni che creino o possano creare conflitti di interesse, i dipendenti devono evitare in particolare di:

- svolgere altre attività di lavoro dipendente, professionale o di impresa che si pongano in concorrenza con essa;
- assumere incarichi di responsabilità, di collaborazione o diversi, presso individui, società od organizzazioni che si pongano in concorrenza con essa;
- stipulare contratti a titolo personale a condizioni di particolare favore o accettare trattamenti preferenziali da aziende o fornitori con cui l'organizzazione intrattiene rapporti d'affari;
- svolgere attività che contrastino con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio;
- accettare da soggetti diversi dall'Organizzazione retribuzioni od altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti di ufficio.

Il soggetto si impegna inoltre, qualora dovesse trovarsi in situazioni effettive o potenziali di conflitto di interessi, a informare tempestivamente **CIODUE S.P.A.** nella figura del Direttore. Chiunque abbia notizia di situazioni di conflitto di interessi è tenuto a darne tempestiva comunicazione al Responsabile delle Segnalazioni secondo le modalità previste.

## ***Rapporti con P.A. o Pubblici ufficiali***

I rapporti con la Pubblica Amministrazione, con le autorità pubbliche di vigilanza nonché con le autorità e le istituzioni pubbliche devono essere intrapresi e gestiti dai Destinatari nell'assoluto e rigoroso rispetto della normativa vigente, dei principi e delle regole fissati nel presente Codice e nelle procedure e nei regolamenti interni.

**CIODUE S.P.A.** per quanto possibile, in tali rapporti eviterà di essere rappresentato da un'unica persona fisica, sul presupposto che la pluralità di soggetti consente di minimizzare il rischio di rapporti interpersonali non coerenti con la volontà della società stessa.

**CIODUE S.P.A.** adotterà adeguati meccanismi di controllo e di tracciabilità dei flussi informativi destinati alla P.A., alle autorità pubbliche di vigilanza od alle autorità o istituzioni pubbliche.

Qualsiasi omaggio, vantaggio o altre utilità dato da CIODUE S.P.A. o dal personale, anche se corrisposto mediante utilizzo di risorse economiche personali, a un Pubblico Ufficiale è vietato.

## ***Rapporti con interlocutori commerciali e con privati***

**CIODUE S.P.A.** non assume nessun comportamento che possa nuocere all'immagine e/o alla reputazione aziendale.

Assicura, nei rapporti con i destinatari dei servizi, la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi da azioni arbitrarie sui suddetti destinatari o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche generiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

Nella conclusione di accordi, nella stipulazione di contratti nonché nella fase di esecuzione degli stessi, **CIODUE S.P.A.** non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno, utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Qualora dovesse valutare la collaborazione con procacciatori, regolamenterebbe i rapporti contrattuali richiedendo espressamente l'accettazione dell'impegno anticorruzione e al codice etico, la disponibilità a controlli di natura non finanziaria, condizioni economiche soggette a regole di trasparenza e tracciabilità.

Nella esecuzione dei contratti eroga con diligenza le prestazioni previste contrattualmente, ripudiando qualsiasi atto di terzi finalizzato ad ottenere attestati in assenza di regolare erogazione del servizio.

## ***Rapporti con consulenti e partner***

I rapporti di **CIODUE S.P.A.** con Consulenti, Partner, Fornitori e Outsourcers sono ispirati ai principi di correttezza, lealtà, equità e trasparenza nonché al pieno rispetto degli impegni contrattuali assunti.

La selezione dei Consulenti, dei Partner dei Fornitori e degli Outsourcers deve avvenire secondo i principi contenuti nel presente Codice, nelle procedure e regolamenti interni, utilizzando la forma scritta, sulla base di parametri oggettivi quali la qualità, il prezzo dei beni e/o servizi, l'assenza di conflitti di interesse, adeguati profili etico/reputazionali, la capacità di fornire e garantire beni e/o servizi di livello adeguato alle esigenze di **CIODUE S.P.A.**

In ogni caso **CIODUE S.P.A.** si avvarrà di Consulenti, Partner, Fornitori e Outsourcers che operino in conformità alla normativa vigente e ai principi e alle regole previste nel presente Codice.



Nei rapporti con i Consulenti, i Partner, i Fornitori e gli Outsourcers sono vietate dazioni, omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e di valore (modico) tale da non compromettere l'immagine di **CIODUE S.P.A.** e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato

## ***Rapporti con i clienti***

**CIODUE S.P.A.** si impegna a garantire standard di qualità, sulla base delle risorse disponibili e degli impegni contrattuali assunti, nella realizzazione dei servizi commissionati da clienti pubblici e privati. A questo proposito si impegna a sviluppare rapporti di informazione e collaborazione costanti e ad utilizzare gli strumenti del proprio sistema qualità per il monitoraggio e per la rilevazione delle soddisfazioni

## ***Prevenzione della corruzione***

**CIODUE S.P.A.** rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria. Incoraggia i dipendenti, partner e collaboratori a segnalare al Responsabile delle segnalazioni, le eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza. Tra le situazioni di illecito sono ricomprese, a titolo esemplificativo e non esaustivo, anche le ipotesi di omessa astensione da attività in caso di presenza di una situazione di conflitto d'interessi.



## 4. MODALITÀ DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

### *Attuazione e diffusione*

Al fine di aumentarne la visibilità, il Codice Etico viene pubblicato, con adeguato rilievo, sul sito <https://www.sopranciodue.it/>.

Il presente Codice e i suoi eventuali futuri aggiornamenti vengono definiti ed approvati dall'Alta Direzione.

**CIODUE S.P.A.** si impegna a diffondere i principi del Codice a tutti gli interlocutori con cui sia in essere o si stia per formalizzare un rapporto di affari, con particolare riguardo alle risorse umane, ai collaboratori, ai partner.

L'Alta Direzione è responsabile dell'applicazione e della diffusione e conoscenza del presente Codice Etico in tutto l'ambito aziendale; analoga responsabilità ricade in capo ai soggetti posti al vertice di ogni area- funzione aziendale che, in particolare, sono tenuti a garantire il rispetto del Codice da parte di tutti coloro che operano nell'ambito dell'area o della funzione medesima.

**CIODUE S.P.A.**, instaura i propri rapporti con gli operatori nell'ambito dei sistemi ed organi di informazione e comunicazione, nel rispetto dei principi del presente Codice Etico, in base alle valutazioni e indicazioni dell'organo amministrativo.

Nel caso vi siano dubbi sul comportamento da adottare in relazione ai principi e regole del presente Codice Etico, i soggetti riconducibili nell'ambito dell'Organizzazione si rivolgeranno al proprio responsabile di struttura o al proprio referente per ottenere chiarimenti e specificazioni. In caso di perdurante incertezza, il responsabile di struttura potrà chiedere l'intervento o la chiarificazione all'organo amministrativo, nei termini e nelle modalità previste dalle Procedure interne.

### *Monitoraggio e sanzione delle violazioni*

In ottemperanza al D.lgs. n. 24/2023 CIODUE S.P.A., si è dotata della procedura "Whistleblowing".

Nello specifico, Il Whistleblowing è un ulteriore strumento di compliance aziendale, tramite il quale i dipendenti, collaboratori oppure terze parti (stakeholder) di un'azienda possono segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali illeciti riscontrati durante la propria attività.

Ebbene, a tal fine, è stato istituito apposito portale dedicato a ricevere segnalazioni che potranno essere rese del tutto ANONIME, come espressamente previsto dalla già menzionata normativa.

La segnalazione potrà essere effettuata utilizzando il canale disponibile accedendo al link:

**[www.wb.mc3hs.it](http://www.wb.mc3hs.it)**

presente all'interno del sito istituzionale della Società.

### *Tutela del Segnalante*

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle legittimate e incaricate a ricevere e gestire la segnalazione.

CIODUE S.P.A., garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

Le segnalazioni non vengono utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

## ***Divieto di ritorsione***

È, in ogni caso, fatto espresso divieto a qualsiasi funzione aziendale che venga coinvolta o messa a parte della segnalazione e delle conseguenti azioni aziendali di porre in essere atti di ritorsione, diretti o indiretti, anche solo tentati o minacciati, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione che provochino o possano provocare a SE un danno ingiusto. Qualsiasi segnalazione, fondata e/o in buona fede, deve quindi andare immune da procedimenti disciplinari e responsabilità penali, civili e amministrative, comprese responsabilità per diffamazione, calunnia, diritto d'autore e protezione dei dati.

Ciò include tutti i tipi di trattamenti dannosi, tra cui:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare
- l) sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- m) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- n) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- o) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- p) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici e minacce di tali azioni.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'ANAC, che informa l'Ispettorato del lavoro competente.

Sono altresì previste misure a tutela del segnalato, che – oltre a quanto sopra già indicato – sarà (ove possibile) coinvolto e avrà la facoltà di difendersi dalle accuse a lui imputate.

## ***Validità del Codice***

Il presente Codice è valido per 1 anno, che decorre dalla data di approvazione da parte del CdA. Almeno una volta l'anno viene riesaminato, eventualmente integrato e aggiornato.

Qualora la figura del Responsabile delle Segnalazioni ravvisi la necessità di un aggiornamento del presente Codice lo potrà fare in tempi ragionevoli e sottoporlo all'approvazione del CdA.

## ***Violazioni al Codice Etico- Sistema disciplinare e sanzionatorio***

In ogni caso di violazione dei principi contenuti nel presente Codice Etico, laddove risultasse necessario per la tutela dell'interesse aziendale e compatibilmente con il quadro normativo vigente, anche sotto il profilo delle disposizioni discendenti dalla contrattazione collettiva, gli organi preposti da **CIODUE S.P.A.** valuteranno le eventuali iniziative da intraprendere ed i provvedimenti, anche di natura disciplinare e sanzionatoria, da assumere nei confronti dei soggetti che abbiano posto in essere comportamenti non conformi al presente Codice Etico. Tra i provvedimenti sanzionatori applicabili si annoverano:

- sanzioni disciplinari previste dai CCNL applicabili;
- la risoluzione del contratto;
- l'applicazione di clausole penali eventualmente prestabilite;
- la richiesta di risarcimento dei danni, anche all'immagine.
- nei confronti degli amministratori, a titolo di sospensione o revoca della carica;
- nei riguardi dei collaboratori esterni e soggetti terzi, anche in termini di risoluzione dei relativi rapporti contrattuali.

Tutti i procedimenti di cui sopra dovranno comunque garantire la riservatezza delle relative informazioni e indicazioni, salve previsioni di legge e/o provvedimenti specifici in senso contrario resi in base alla legge vigente.

## ***I destinatari del codice etico***

I principi e le regole del presente codice etico sono applicati nei confronti dei seguenti soggetti:

- A. Soci, i legali rappresentanti e gli amministratori di diritto della società;
- B. i procuratori generali, i procuratori speciali, i soggetti muniti di procura speciale ad acta e gli eventuali institori e preposti;
- C. i membri del collegio sindacale o degli organi di controllo della società;
- D. i dirigenti della società;
- E. i prestatori di lavoro subordinato nonché i soggetti in rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, di collaborazione a progetto e collaborazione a programma;
- F. i soggetti (persone fisiche e/o giuridiche) che svolgono nell'ambito di **CIODUE S.P.A.** funzioni di vigilanza e controllo in base alla legge, allo statuto sociale ed ai regolamenti e modelli interni;
- G. i soggetti (persone fisiche e/o giuridiche) aventi con **CIODUE S.P.A.** rapporti di consulenza e/o prestazione professionale o tecnica esterna, rapporti di agenzia e di mandato con o senza rappresentanza, rapporti di rappresentanza, mediazione e procacciamento d'affari.

Trezzano sul Naviglio, 29.02.2024

Vincenzo Morandi Presidente del CdA

Renato Casiroli Consigliere

Vittorino Franzelli Consigliere

Firmata digitalmente