



Codice etico adottato da Inerti Esino S.r.l.

Approvato dall'Amministratore unico dell'Azienda nella seduta del 10.02.2026

Introduzione.

L'Azienda intende impegnarsi sul fronte della Responsabilità Sociale d'Impresa e monitorare i comportamenti e le azioni di ogni *stakeholder* con l'obiettivo di aumentare, attraverso una maggiore attenzione a determinati principi etici e di buona condotta, il valore stesso della propria attività d'impresa. A tal fine l'Assemblea dei Soci il 15 gennaio 2024 ha approvato l'adozione del Codice Etico che, nei suoi contenuti principali, ad ogni buon conto, si riporta.

La Responsabilità Etica e Sociale delle Imprese rappresenta, appunto, la sfida delle Società più illuminate, non solo per senso di responsabilità verso la Comunità in cui operano e nel rispetto delle aspettative dei suoi portatori di interesse interni ed esterni, gli *stakeholders*, ma anche per sottolineare i valori del proprio *brand* con un carattere nuovo, esclusivo, riconoscibile, che ne differenzi lo stile rispetto ai concorrenti. In questo caso la comunicazione si fonde con una gestione industriale e commerciale in una comune sensibilità che impegna ognuno in Azienda ad operare secondo obiettivi di responsabilità sociale.

Con questo lavoro l'Azienda presenta a tutti gli *stakeholder* un altro momento importante della costruzione del proprio know-how: il Codice Etico.

Con l'adozione del Codice Etico l'Azienda si propone di comunicare i principi che ne hanno caratterizzato l'agire fin dall'inizio dell'attività. Tali principi riguardano e riguarderanno tutte le risorse della stessa (soci, amministratori, collaboratori e dipendenti) nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

L'obiettivo dell'attività consiste nella creazione di valore per i soci, contestualmente al soddisfacimento dei clienti ed alla valorizzazione umana e professionale di tutti i dipendenti ed i collaboratori, preservando ed incrementando nel tempo il capitale economico, quello finanziario ed in particolare il capitale umano in dotazione all'Azienda.

L'Azienda, inoltre, aspira a consolidare e sviluppare il rapporto di fiducia con gli *stakeholder*, cioè con le categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto/rapporto è fondamentale per la realizzazione della mission aziendale.

A tale scopo, la Società si impegna ad evitare comportamenti non etici con i suoi stakeholder, riconoscendo come "non etici" e quindi ostili all'impresa tutti gli atteggiamenti ed i comportamenti di chiunque (singolo o organizzazione) cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui sfruttando posizioni di forza.

L'Azienda ritiene altresì la "**buona reputazione**" una risorsa intangibile essenziale, il cui mantenimento si riverbera sia all'interno che all'esterno della propria attività.

All'interno consente un'organizzazione del lavoro libera da macchinosi controlli burocratici, spronando i soci, i collaboratori e i dipendenti a prendere decisioni ed attuarle senza ricorrere all'esercizio dell'autorità, ma piuttosto promuovendo ed incoraggiando la volontà dei singoli a raggiungere gli obiettivi di benessere comune.

All'esterno tale Codice favorisce con la trasparenza l'attrattività per gli investitori, con la professionalità e la riservatezza conquista la fedeltà dei clienti, richiama con la correttezza le migliori risorse umane, garantisce, con l'equità dell'autorità e la continuità di rapporto, l'affidabilità verso i creditori assicurando nel contempo la serenità dei fornitori.

La verifica dell'applicazione del Codice Etico potrà essere, dunque, un ottimo punto di riferimento per "misurare" sia la buona reputazione dell'Azienda sia la correttezza dei rapporti tenuti con i suoi stakeholder.

Pertanto, invece di essere uno strumento teorico di "buona condotta", si vuole fare in modo che il Codice Etico abbia un'applicazione pratica, un riscontro oggettivo con la realtà, e quindi la possibilità di essere verificato. Con tale scopo esso è costruito secondo diversi livelli di approfondimento:

- dai **principi generali** sulle relazioni con gli stakeholder, che definiscono in modo astratto i valori di riferimento nelle attività svolte dalla Società;
- dai **criteri di condotta** verso ciascuna classe di stakeholder, che forniscono nello specifico le linee guida e le norme alle quali i collaboratori dell'Azienda sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per evitare comportamenti non etici;
- dai **meccanismi di attuazione**, che descrivono il **sistema di controllo** per l'osservanza del Codice Etico e per il suo continuo miglioramento.

Questo codice, infine, è improntato ad un ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte; la Società auspica, perciò, che ciascun stakeholder agisca nei suoi confronti secondo principi e regole ispirate ad un'analoga condotta etica.

E' importante sottolineare che le relazioni tra Inerti Esino S.r.l. e i suoi stakeholder siano sempre improntate al rispetto del Codice Etico a prescindere dal se lo stakeholder del caso sia appartenente al territorio italiano o sia appartenente ad altro territorio, avendo sempre a mente nella propria azione le diversità culturali, sociali ed economiche delle varie regioni in cui si opera.

Obiettivo dell'Azienda sarà pertanto quello di agire nel rispetto delle proprie ed altrui convinzioni, cercando di volta in volta il modo più appropriato per raggiungere i propri obiettivi nel rispetto della legge e senza prevaricazione alcuna.

1. Principi generali.

I principi generali qui di seguito evidenziati sono conseguenza dei valori portanti di Inerti Esino s.r.l. nella conduzione dell'attività aziendale e costituiscono le principali linee guida nelle relazioni con gli stakeholder.

L'Azienda intende caratterizzare i propri comportamenti e condizionare le proprie scelte con principi fortemente condivisi da tutta l'organizzazione e da tutte le risorse. Pertanto quelli che vengono esposti sono valori fortemente sentiti e accompagnano le scelte ordinarie e straordinarie dell'Azienda.

a) Imparzialità

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholder (la scelta dei clienti da servire, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano), inoltre, l'Azienda evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla etnia, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

b) Onestà

Nell'ambito della loro attività professionale, i collaboratori dell'Azienda sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico e i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'Azienda può giustificare una condotta non onesta.

c) Correttezza

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. Con ciò si intende sia il caso in cui un socio/amministratore o collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione di impresa e dal bilanciamento degli interessi degli stakeholder, o si avvantaggi "personalmente" di opportunità d'affari dell'impresa, sia il caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione, nei loro rapporti con l'Azienda.

d) Riservatezza

L'Azienda assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti. Ogni dipendente entra quotidianamente in contatto con know-how aziendale ed informazioni sensibili e vitali per la Società, ne sono un esempio il nominativo dei Clienti ed ogni altro profilo che possa riguardare

l'immagine ed il marchio aziendale, da ciò consegue che gli stessi dipendenti devono scrupolosamente e con diligenza attenersi all'obbligo di riservatezza in quanto la diffusione di anche una soltanto delle suddette informazioni potrebbe danneggiare l'attività o l'immagine dell'Azienda. Inoltre, i collaboratori della stessa sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

In particolare, le informazioni, i dati, le conoscenze acquisite, elaborate e gestite dai Soggetti nell'esercizio della propria attività devono rimanere strettamente riservate ed opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate, sia all'interno sia all'esterno della Società, se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali. Nello specifico le informazioni riservate possono essere:

- a) i piani aziendali, strategici, economici/finanziari, contabili, commerciali, gestionali, operativi;
- b) i progetti e gli investimenti;
- c) i dati relativi al personale, ai clienti, ai fornitori, agli utenti e in generale tutti i dati definiti personali dalla D. Lgs. n. 196/03 s.m.i. e dal Regolamento Europeo n. 2016/679 con particolare attenzione per quelli che la legge stessa definisce come sensibili;
- d) i parametri aziendali di prestazione e di produttività;
- e) i contratti commerciali, i documenti aziendali;
- f) il *know-how* relativo all'espletamento dei processi industriali;
- g) le deliberazioni dell'Amministratore Unico, e degli organi di controllo aziendale.

I Soggetti, nel trattare tali dati e informazioni, devono prestare la massima attenzione e riservatezza. In particolare, i dipendenti devono:

- a) mantenere riservate le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni e che non siano oggetto di trasparenza in conformità alla legge ed ai regolamenti;
- b) osservare il dovere di riservatezza anche dopo la cessazione dal servizio;
- c) consultare i soli documenti cui sono autorizzati ad accedere, facendone uso conforme alle proprie mansioni e consentendone l'accesso solo a coloro che ne abbiano titolo ed in conformità alle prescrizioni impartite;
- d) prevenire l'eventuale dispersione di dati osservando le misure di sicurezza impartite, custodendo con ordine e cura gli atti affidati ed evitando di effettuarne inutili copie.

e) Trasparenza

I collaboratori della Società sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con la stessa, gli stakeholder siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti. Nella formulazione di eventuali contratti, l'Azienda ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste, in modo chiaro e comprensibile.

In particolare, il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno della Società.

I Soggetti che si dovessero trovare a conoscenza di eventuali omissioni, alterazioni o falsificazioni delle registrazioni contabili, ovvero dei relativi documenti di supporto, sono tenuti ad informare tempestivamente il proprio superiore, ovvero il responsabile della funzione aziendale competente e l'Organismo di Vigilanza della Società, che agirà secondo le modalità descritte nel Codice.

f) Rispetto delle leggi e dei regolamenti

La Società ha come principio imprescindibile la piena osservanza di leggi e regolamenti vigenti in Italia e in tutti i paesi in cui dovesse trovarsi ad operare e il rispetto dell'ordine democratico ivi costitutivo¹.

¹ Si richiama quanto prescritto all'articolo 25-quater del D. Lgs. n. 231/2001.



Ogni dipendente deve, quindi, impegnarsi al rispetto delle normative applicabili all'attività aziendale. In nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse della Società in violazione delle leggi.

A seguire il rispetto di leggi e regolamenti applicabili è richiesto il rispetto del presente codice etico, di procedure aziendali e dei regolamenti interni in essere.

Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con l'Azienda.

Quest'ultima non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

I Soggetti, pertanto, devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti normativamente doverosi; qualora insorgano dubbi o necessità di maggiori chiarimenti, è fatto obbligo di interpellare, al riguardo, i propri superiori diretti.

La Società persegue gli obiettivi indicati dalle Istituzioni Pubbliche di riferimento e collabora efficacemente con gli organismi delle stesse preposti alla attività di regolazione e controllo.

La Società dovrà assicurare un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico.

I dipendenti ed i collaboratori della Società sono invitati a rivolgersi, oltre che ai propri superiori diretti, anche all'Organismo di Vigilanza appositamente costituito all'interno dell'Azienda.

g) Qualità dei servizi

L'Azienda sin dall'inizio della propria attività ha scelto di strutturare la propria organizzazione in funzione dei mercati che la stessa ha deciso di servire. Questo ha incentivato l'adozione di procedure e comportamenti aziendali in linea con le richieste della clientela.

La struttura, pertanto, valorizza tutti gli sforzi che vengono compiuti per assicurare la massima qualità dei servizi, grazie a risorse e mezzi dedicati per ogni singola linea di business.

L'Azienda orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti, dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi.

h) Concorrenza leale

L'Azienda intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante e, più in generale, elusivi di quanto previsto dalla normativa Antitrust.

i) Regali, omaggi e altre utilità

Il perseguimento dell'interesse istituzionale non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza ed onestà; anche per questo viene rifiutata qualsiasi forma di beneficio o regalo, ricevuto od offerto, che possa essere inteso come strumento volto ad influire sulla indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte.

Sono consentiti omaggi di modico valore, purché contenuti entro limiti tali da non compromettere l'integrità e la correttezza etico-professionale delle parti ed, in ogni caso, purché possano essere considerati usuali in relazione alla ricorrenza.

Non possono essere attribuiti vantaggi illeciti a clienti o fornitori pubblici e privati.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, gli omaggi possono essere effettuati soltanto nei limiti e secondo le modalità definite nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.

Nel caso di dubbio in ordine alla corrispondenza dell'omaggio in relazione a quanto sopra, prima di accettarlo, il dipendente deve informare dell'accaduto l'Organismo di Vigilanza, il quale esprime il proprio parere vincolante in merito alla questione.

Un apposito protocollo contenuto nel Modello organizzativo regola più specificatamente l'effettuazione di regali e omaggi.



j) Valorizzazione dei fornitori

La Società pone al centro del proprio orizzonte strategico la valorizzazione delle risorse umane, sia interne che esterne. In quest'ambito i fornitori assumono un ruolo assolutamente innovativo, ovvero di partnership forte e integrata con il sistema di valori aziendali.

L'Azienda intende costruire gradualmente un'identità aziendale capace di essere fortemente attrattiva ed inclusiva, in modo da creare una *comunità*, formata dalla Società, clienti e fornitori. Questi ultimi, dunque, sono per l'Azienda parte integrante di questo sistema e ne rappresentano un elemento vitale.

k) Equità dell'autorità

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, in special modo con i collaboratori, la Società si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso.

In particolare, l'Azienda garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia del collaboratore, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori.

Lo stile della *leadership*, oltre ad essere manageriale, è comunque improntato al riconoscimento dell'autorevolezza delle decisioni e delle scelte, in modo che questo contribuisca all'attenuazione dei potenziali conflitti. Essere autorevoli, inoltre, contribuisce in maniera decisiva a creare consenso intorno alle decisioni che vengono assunte e a generare condivisione degli obiettivi.

l) Centralità delle risorse umane

I collaboratori della Società sono un fattore indispensabile per il suo successo. Per questo motivo, l'Azienda tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio personale e professionale posseduto da ciascun collaboratore, affinché l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione nella realizzazione del proprio potenziale.

Per l'Azienda le persone sono un elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. Il valore delle persone e la loro professionalità sono condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi aziendali.

La Società intende pertanto stabilire un clima aziendale e uno stile di leadership che pongano le risorse umane nelle condizioni di attuare iniziative tali da determinare il successo dell'Azienda.

L'Azienda garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori nonché condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Per questa ragione non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

m) Sviluppo Aziendale

La Società intende creare valore per il sistema impresa, accrescendone la solidità patrimoniale ed economica e remunerando in misura adeguata il capitale degli azionisti e dei finanziatori.

In questo intento persegue la ricerca e l'innovazione tecnologica e organizzativa nella convinzione che l'adozione di tali soluzioni consentano di operare con maggiore efficacia ed efficienza.

n) Responsabilità verso la collettività e il territorio

L'Azienda è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera.



Difatti tutte le politiche sono volte alla massimizzazione della ricaduta economica nel territorio in cui si opera utilizzando laddove possibili maestranze locali e fornitori adeguatamente selezionati anche su base nazionale.

o) Tutela del diritto d'autore

La Società persegue l'obiettivo del rispetto delle norme in materia di proprietà intellettuale e plagio, in particolare la disciplina di protezione del diritto d'autore.

p) Tenuta delle scritture contabili

La Società richiede il pieno rispetto delle leggi e della normativa vigente sull'accuratezza e la completezza dei libri e della documentazione contabile. È proibito istituire fondi occulti o non registrati per qualsivoglia scopo. Dovrà essere tenuto un sistema di controllo contabile interno atto a garantire che le registrazioni delle transazioni consentano l'elaborazione dei bilanci in conformità con i principi contabili ed atto a rendere conto di tutti i beni della Società.

q) Antiriciclaggio

Non devono essere posti in essere comportamenti idonei a consentire o agevolare la ricettazione, il riciclaggio, l'autoriciclaggio o l'impiego di denaro, di beni o di utilità di provenienza illecita e di finanziamento di attività aventi finalità di terrorismo o di eversione all'ordine democratico.

r) Ambiente

L'Azienda persegue l'obiettivo di rispettare e far rispettare l'ambiente. Essendo acclarato che la "qualità dell'ambiente" è ormai considerata una caratteristica peculiare della "qualità della vita", essa rappresenta una condizione essenziale dello sviluppo economico aziendale: ne consegue che le attività svolte dal sistema produttivo della Società nel suo complesso devono svolgersi nei limiti previsti dalla legge e comunque tali da non compromettere l'equilibrio biofisico, gli ecosistemi, le biodiversità, le specie animali, vegetali o le aree naturali protette o sottoposte a vincoli e, nel contempo, devono permettere lo sviluppo economico sostenibile.

s) Prevenzione della Corruzione

L'Azienda, nello svolgimento delle sue funzioni, opera nel rigoroso rispetto delle disposizioni normative in materia di prevenzione e contrasto della corruzione anche attraverso la predisposizione e l'attuazione della Linea di Condotta "Prevenzione e repressione della corruzione".

Ciascun Collaboratore è chiamato a contribuire con il suo comportamento e la sua attività lavorativa al processo aziendale di promozione dell'integrità, della legalità e della trasparenza fornendo, altresì all'Organismo di Vigilanza dati e/o informazioni di propria competenza.

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti illeciti o del mancato rispetto delle disposizioni contenute nelle Linee di Condotta e nella normativa correlata è tenuto a fornire tempestiva segnalazione al proprio superiore gerarchico o all'Organismo di Vigilanza.

2. Destinatari del Codice Etico

I Destinatari del presente Codice Etico sono:

- i Soci;
- gli Amministratori;
- i Dipendenti;
- i Collaboratori;



- tutti coloro che direttamente o indirettamente, in via stabile o temporanea, instaurano rapporti con la Società.

L'Azienda promuove la diffusione del Codice Etico affinché tutti i Destinatari vi si adeguino e conformino i loro comportamenti a quanto in esso contenuto.

Tutti i Destinatari saranno tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a far osservare, i principi del Codice Etico.

In particolare, il rispetto delle norme del Codice è da considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti di Inerti Esino S.r.l. ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104 e seguenti del Codice Civile.

L'eventuale violazione dei principi e delle norme di comportamento di cui al presente Codice Etico pregiudica il rapporto di fiducia con Inerti Esino S.r.l. che potrà promuovere le più opportune azioni disciplinari e la richiesta di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), dei contratti collettivi di lavoro applicabili, del Regolamento Aziendale e del Regolamento Sanzionatorio adottati da INERTI ESINO S.r.l.

a) Sistema di governo della società

Il sistema di governo adottato dalla Società è conforme alla normativa vigente ed è volto ad assicurare la massima e più equilibrata collaborazione tra i suoi membri.

Tale sistema è orientato a garantire una conduzione responsabile della Società e trasparente nei confronti del mercato, nella prospettiva di raggiungimento di un equilibrio economico a valere nel tempo e del perseguimento delle finalità sociali ed ambientali definite d'intesa con gli enti locali di riferimento.

I membri degli organi aziendali devono informare la propria attività ai principi di correttezza ed integrità, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse nell'ambito dell'attività da loro svolta nella Società.

Ai membri degli organi è altresì richiesto un comportamento ispirato ai principi di autonomia, d'indipendenza e di rispetto delle linee d'indirizzo che la Società fornisce nelle relazioni che essi intrattengono, per conto della stessa, con le Istituzioni pubbliche e con qualsiasi soggetto privato.

È richiesta la loro partecipazione assidua ed informata all'attività della Società; essi sono tenuti a fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni di ufficio e non possono avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, diretti o indiretti; ogni attività di comunicazione deve rispettare le leggi e le pratiche di condotta e deve essere volta a salvaguardare le informazioni di price sensitive e di segreto industriale.

Ai membri degli organi dell'impresa è richiesto il rispetto della normativa vigente e dei principi contenuti nel presente Codice.

Gli obblighi di lealtà e riservatezza vincolano tali soggetti anche in seguito alla cessazione del rapporto con la Società.

La Società adotta, in ragione delle attività e della complessità organizzativa, un sistema di deleghe di poteri e funzioni che preveda, in termini espliciti e specifici, l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

b) Sistema di controllo interno

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, la Società adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice da parte di qualunque soggetto che agisca per la Società.



Come anzidetto, la Società attua modelli di organizzazione, gestione e controllo che preveda misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento del presente Codice ed a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

I modelli di organizzazione, al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati dai quali possa derivare la responsabilità dell'impresa ai sensi del D. Lgs. 231/2001, prevedono²:

- l'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'impresa in relazione ai reati da prevenire;
- l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli organizzativi;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'Amministratore Unico verifica periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno ed esegue gli interventi ritenuti necessari od opportuni per assicurarne il miglior funzionamento.

Per la verifica e l'applicazione delle norme contenute nel presente Codice è stato istituito un apposito Organismo di vigilanza.

c) Modalità di applicazione

1. Adozione e diffusione

Il Codice Etico ed i suoi eventuali futuri aggiornamenti vengono definiti ed approvati dall'Amministratore Unico della Società.

È pubblicato con adeguato risalto nel sito <https://www.cavamancini.com>

Il codice etico viene distribuito al personale ed ai collaboratori in servizio attuale e futuro, attraverso il portale interno in cui si ha l'evidenza di avvenuto ricevimento (ad esempio tramite bacheca o bacheca elettronica).

2. Organismo di Vigilanza

È istituito, come anzidetto, l'Organismo di vigilanza per il controllo interno avente il compito di vigilare sull'attuazione ed il rispetto del presente Codice Etico e sul Modello di organizzazione e gestione, sulla loro effettività, adeguatezza e capacità di mantenere nel tempo i requisiti di funzionalità e solidità richiesti dalla legge.

Sui requisiti, composizione, poteri e mezzi, modalità di funzionamento di detto organo, si rinvia all'apposito Regolamento incluso nel Modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/2001.

Con riferimento al Codice Etico, l'Organismo di vigilanza ha la responsabilità di esprimere pareri vincolanti riguardo alle problematiche di natura etica che potrebbero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali e alle presunte violazioni del Codice ad esso riferite dai responsabili di funzione. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve seguire la revisione periodica del Codice Etico e dei suoi meccanismi di attuazione anche attraverso la presentazione di proposte di adeguamento; ha il compito di impostare il piano di comunicazione e formazione etica.

² Previsioni contenute nell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.



3. Obblighi di informazione

Tutti i dipendenti sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza al proprio responsabile di funzione e/o l'Organismo di Vigilanza ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice di comportamento o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere la Società.

I responsabili di funzione devono vigilare sull'operato dei propri dipendenti e devono informare l'*Organismo di Vigilanza* di ogni possibile violazione delle predette norme.

Le segnalazioni, eventualmente anche in forma anonima, potranno essere inoltre rivolte direttamente all'Organismo di vigilanza e potranno essere effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica anche tramite la mail organismodivigilanza@adrfirm.it.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità degli stessi, fatti salvi gli eventuali obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Le segnalazioni testé menzionate saranno prontamente verificate dallo stesso Organismo di Vigilanza che, nei casi di accertate violazioni del Codice Etico, ne darà notizia all'Amministratore Unico.

La mancata osservanza del dovere d'informazione in esame è sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare previsto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, come anche previsto nei paragrafi successivi.

▪ 3.1 Criteri di condotta nelle relazioni con i soci.

L'Azienda adotta un sistema di *Governance* conforme a quanto previsto dalla legge italiana ed è orientato:

- alla massimizzazione del valore per la proprietà;
- al contemperamento degli interessi di tutte le componenti societarie;
- alla qualità del servizio ai clienti;
- al rispetto e alla valorizzazione dei fornitori;
- al rispetto e alla valorizzazione delle risorse umane;
- al controllo dei rischi d'impresa;
- alla trasparenza nei confronti del mercato.

Il management della Società, in prima persona, i sindaci, ed all'occorrenza il personale dipendente ed i collaboratori esterni sono tenuti ad osservare nei confronti dei Soci e dei creditori di Inerti Esino S.r.l.:

- a) una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria;
- b) un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne, con particolare attenzione a tutte le procedure che consentono al termine dell'esercizio di formare il bilancio o qualunque prospetto infra annuale;
- c) un comportamento teso a verificare l'adeguatezza e la correttezza delle procedure poste in essere per tutelare l'effettiva esistenza del capitale sociale dichiarato in particolar modo allorquando si perfezionano operazioni straordinarie o si ripartiscono utili e riserve o si è deciso di alienare parte del patrimonio o liquidare il tutto così da garantire la par condicio dei creditori e le eventuali garanzie rilasciate;
- d) un comportamento che, nell'autonomia delle proprie scelte gestionali, sia improntato alla proporzionalità delle azioni intraprese rispetto alle capacità economiche e finanziarie;
- e) un comportamento volto ad impedire qualunque attività fraudolenta o di concorrenza sleale;
- f) un comportamento di piena collaborazione con tutte le Autorità di controllo previste dalla legge;
- g) un comportamento che consenta di tracciare ogni operazione economica della Società e, soprattutto, ogni trasferimento di denaro od altra utilità al fine di eliminare forme di riciclaggio;
- h) ogni operazione avente rilevanza economica, finanziaria o patrimoniale deve avere una registrazione adeguata e per ogni registrazione vi deve essere un adeguato supporto documentale ed archivio così che, in ogni momento, all'effettuazione di qualunque controllo l'operazione possa essere verificata, motivata e documentata.

- **Assemblea dei soci**

L'Assemblea dei soci è il momento privilegiato per l'instaurazione di un proficuo dialogo tra soci.

A tal fine:

- è assicurata la regolare partecipazione degli amministratori ai lavori assembleari;
- verrà adottato, laddove si ritenesse necessario, un apposito regolamento finalizzato a garantire l'ordinato e funzionale svolgimento delle assemblee, nel rispetto del fondamentale diritto di ciascun socio di richiedere chiarimenti sui diversi argomenti in discussione, di esprimere la propria opinione e di formulare proposte;
- è garantito che tutte le attività e le informazioni vengano rese consultabili preventivamente dai soci.

Sono riservate alle competenze dei soci:

- la nomina degli amministratori
- la determinazione del compenso degli amministratori e dei sindaci
- la modifica dell'atto costitutivo e dello statuto

- la decisione di compiere operazioni che comportano modifiche all'oggetto sociale
- lo scioglimento della Società
- l'esclusione di un socio
- l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili

- **Amministratore Unico**

L' Amministratore Unico è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale.

In virtù di ciò, l'Amministratore Unico:

- attribuisce e revoca le deleghe, definendone limiti e modalità di esercizio;
- riceve informazioni dalle altre funzioni esecutive sull'andamento generale della gestione e sulla prevedibile evoluzione delle operazioni di maggior rilievo;
- esamina e propone all'Assemblea dei Soci i piani strategici, industriali e finanziari;
- elegge un Vice Presidente, a meno che non vi abbiano già provveduto i soci.

- **Amministratori non esecutivi e indipendenti**

Alle riunioni dell'Amministratore Unico possono prendere parte anche membri non esecutivi (in quanto sprovvisti di deleghe operative e/o di funzioni direttive in ambito aziendale), tali da garantire, per numero ed autorevolezza, che il loro giudizio possa avere un peso significativo nell'assunzione delle decisioni consiliari.

Gli amministratori non esecutivi apportano le loro specifiche competenze nelle discussioni consiliari, con lo scopo di favorire un esame degli argomenti in discussione secondo prospettive diverse, per una conseguente assunzione di delibere meditate, consapevoli ed allineate con l'interesse sociale.

Gli amministratori sono tenuti:

- a prestare tutti un ruolo attivo nel loro incarico, permettendo così alla Società di trarre beneficio dalle loro competenze;
- a partecipare in modo continuativo alle riunioni dell'Amministratore Unico;
- a denunciare qualsiasi situazione in cui siano titolari di un interesse, per conto proprio o di terzi, che li coinvolga, astenendosi in presenza di tali situazioni dal partecipare ai processi deliberativi dell'Amministratore Unico;
- a mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite nello svolgimento dei loro compiti e a rispettare la procedura per la relativa comunicazione all'esterno;
- a far prevalere sempre l'interesse della Società sull'interesse particolare dei singoli soci.

3.2 Criteri di condotta nelle relazioni con i collaboratori, comprensivi dei principi afferenti la tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

• **Selezione del personale**

La valutazione del personale da assumere è effettuata sulla corrispondenza tra i profili dei candidati, morali e professionali, e quelli attesi per le esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità.

Le informazioni richieste sono funzionali alla verifica degli aspetti caratteristici del profilo professionale e psico-attitudinale ricercato, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Ogni apicale che dovesse interessarsi o partecipare all'assunzione dovrà, nei limiti delle informazioni disponibili, adottare opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi



di selezione e assunzione (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato).

- **Costituzione del rapporto di lavoro**

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute, associati all'attività lavorativa
- al percorso formativo, atto a valorizzare la Persona e la mansione professionale

Tali informazioni sono esplicitate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione dei termini del rapporto di lavoro.

- **Gestione del personale**

Inerti Esino S.r.l. evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori e/o su considerazioni di merito (ad esempio assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti).

L'accesso a ruoli ed incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale, sono favorite le flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in generale della cura dei figli.

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorirne lo sviluppo e la crescita.

A tale scopo, riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del collaboratore, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.

La Società mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi, con l'obiettivo di conservare e valorizzare le specifiche competenze professionali del personale.

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

È assicurato il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi personali ed aziendali.

Il collaboratore deve partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio.

L'ascolto dei vari punti di vista, compatibilmente con le esigenze aziendali, consente al responsabile di formulare le decisioni finali; il collaboratore deve, comunque, sempre concorrere all'attuazione delle attività stabilite.

- **Spirito di squadra**

L'Azienda si impegna affinché si crei un clima organizzativo e di cultura aziendale che agevoli lo scambio di conoscenze, esperienze e risorse, incoraggiando compartecipazione fra le persone, le diverse realtà operanti in Azienda ed i partner. La Società contribuisce a creare un contesto di lavoro aperto dove siano chiari gli obiettivi, anche nelle sfide più difficili, e in cui tutti si sentano a loro agio nell'avanzare proposte o segnalare criticità, favorendo il coinvolgimento di tutti nell'individuazione delle soluzioni.



Questo perché il commitment aziendale è indirizzato a promuovere il valore del lavorare insieme inteso come incontro e messa a fattor comune di diverse competenze, professionalità e sensibilità, per attuare le linee strategiche dell'Azienda in modo proattivo e orientato con incisività verso l'obiettivo comune.

In tale modo l'Azienda:

- rafforza il senso di appartenenza al gruppo, nel rispetto delle diverse personalità, opinioni ed esperienze;
- condivide la determinazione ad operare per il perseguimento di obiettivi comuni;
- favorisce la disponibilità reciproca per lavorare tutti meglio.
- **Sicurezza e salute**

Obiettivo della Società è proteggere le proprie risorse umane, patrimoniali e finanziarie, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno della Società, ma anche con i fornitori, le imprese ed i clienti coinvolti nella propria attività.

L'Azienda si impegna quindi, a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza, favorendo la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori; inoltre opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché l'interesse degli altri stakeholder, nel rispetto delle normative vigenti e in conformità ai più elevati standard internazionali.

Inerti Esino S.r.l. si impegna a ridurre al minimo i rischi di infortunio e malattia professionale connessi alla attività aziendale, a cominciare dai più gravi. Questo è uno scopo fondamentale della Inerti Esino S.r.l. che non può mai essere trascurato.

In dettaglio, Inerti Esino S.r.l., ad iniziare dalla proprietà e dai vertici aziendali, si impegna a:

- a) programmare e condurre l'attività aziendale anche col fine di garantire la sicurezza sul lavoro, ridurre e prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali;
- b) valutare i rischi lavorativi per ogni singola mansione, attività, commessa, locale, impianto, ecc. e definire le misure di prevenzione necessarie a proteggere chiunque possa essere a rischio e l'ambiente; effettuare inoltre tale attività prima di prendere decisioni in merito a modifiche aziendali di qualsiasi tipo e prima di accettare commesse nuove;
- c) tener conto degli aspetti di sicurezza anche per gli appalti e i lavori affidati ad altri, e a far sì, per quanto è in suo potere, che questi siano gestiti in modo da garantire sicurezza per il personale proprio, altrui, per i terzi e l'ambiente;
- d) stabilire funzioni, competenze, poteri e responsabilità per verificare, valutare, gestire e controllare i rischi, e per vigilare sul rispetto di quanto stabilito, in modo che tutta la struttura aziendale partecipi, secondo il proprio ruolo e nello svolgimento della sua quotidiana attività, al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza;
- e) far sì che in azienda si faccia fronte con rapidità ed efficacia alle eventuali nuove esigenze di sicurezza che emergono durante le attività lavorative e sia impedita l'esecuzione di attività non sottoposte preventivamente a Valutazione dei Rischi;
- f) esigere il rispetto di tutte le leggi e disposizioni aziendali in materia di sicurezza;
- g) informare, formare, e, se necessario, addestrare tutto il personale, inizialmente e periodicamente, a cominciare dai dirigenti, per metterlo in grado di svolgere il proprio compito in sicurezza e assumere le sue responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, con specifico riferimento alla mansione svolta;
- h) sensibilizzare i lavoratori sui temi della sicurezza, coinvolgerli, consultarli e informarli sugli sviluppi della sicurezza aziendale, anche attraverso riunioni periodiche e contattando regolarmente il loro Rappresentante per la Sicurezza;
- i) darsi obiettivi almeno annuali per la sicurezza, e a verificarli periodicamente, per migliorare continuamente la prevenzione;
- j) destinare sufficiente personale e risorse per attuare i punti precedenti;

- k) ogni lavoratore e collaboratore è tenuto al rispetto delle norme aziendali di salute e sicurezza sul lavoro e a collaborare per ridurre i rischi lavorativi,
- l) ogni lavoratore e collaboratore è tenuto ad interrompere il lavoro, segnalandolo appena possibile al superiore e al RLS, quando è svolto in modo diverso dal previsto con gravi rischi per la salute e sicurezza, se l'interruzione non introduce rischi maggiori.
- **Tutela della privacy ai sensi del Nuovo Regolamento Europeo n. 2016/679 e del D. Lgs. 196/2003 s.m.i.**

La privacy del collaboratore è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'impresa richiede al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei collaboratori. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme a protezione della privacy.

- **Doveri dei collaboratori**

Il collaboratore deve agire lealmente, assicurando le prestazioni richieste e rispettando gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice Etico; è tenuto a segnalare tramite gli appositi canali, qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite dalle procedure interne.

Il collaboratore deve conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. È tenuto ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

Tutti i collaboratori dell'Azienda devono evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interesse e non avvantaggiarsi di opportunità di affari conosciute durante lo svolgimento delle proprie funzioni.

Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentandone con precisione il loro impiego.

Ogni collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente la Direzione di eventuali minacce o eventi dannosi per l'Azienda.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto:

- ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- a non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, composti con linguaggio di basso livello o commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- a non navigare su siti internet che non siano strettamente correlati all'attività aziendale ed alla mansione specificamente svolta in ogni caso ad astenersi dal navigare su siti che presentino al loro interno contenuti indecorosi ed offensivi del comune senso di pudore, nonché ad effettuare qualsiasi operazione in violazione di leggi e regolamenti.

- **Conflitto di interessi**

Il Personale è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare concretamente un conflitto con gli interessi dell'Azienda o che possano interferire con la propria capacità di assumere decisioni, in modo imparziale, nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico.

Deve, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:



- utilizzare la propria posizione o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi dell'Azienda;
- svolgere attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti, enti pubblici, enti o organizzazioni di pubblico interesse;
- accettare o offrire denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la Società;
- ricoprire cariche pubbliche presso enti che possono avere rapporti con l'Azienda, così da creare le condizioni per un potenziale conflitto di interessi.

Il Personale con funzioni apicali, chiamato a prendere decisioni in attività quando vi sia palese conflitto fra gli interessi personali e quelli della Società deve:

- comunicare l'esistenza e le caratteristiche di tale conflitto all'Organismo di Vigilanza e al proprio superiore gerarchico;
- astenersi dall'esercitare il proprio ruolo decisionale e demandare tale ruolo ad altri preposti dall'organizzazione aziendale;
- nel caso in cui la suddetta astensione/delega non sia possibile, coinvolgere comunque nel processo decisionale altri soggetti al fine di dare maggiore trasparenza al processo stesso.

Al fine di prevenire e gestire correttamente situazioni di conflitto di interesse, anche potenzialmente dannose, al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro richiede ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo di sottoscrivere un'apposita dichiarazione che esclude la presenza di condizioni di conflitto di interesse tra singolo e la Società, o, in caso di esistenza di tali condizioni, ne chiarisca la natura.

- **Salvaguardia dei beni**

Il Personale si impegna a preservare le proprietà, le strutture e le dotazioni della Società e utilizzarle in maniera responsabile. È fatto altresì divieto al Personale di utilizzare impianti, materiali e/o forniture appartenenti all'Azienda per lucro personale.

▪ 3.3 Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti.

Inerti Esino s.r.l. persegue il proprio successo di impresa sui mercati attraverso l'offerta di servizi di qualità a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

Inerti Esino s.r.l. riconosce che l'apprezzamento di chi richiede servizi sia di primaria importanza per il suo successo d'impresa.

• Stile di comportamento dei collaboratori

Lo stile di comportamento dell'Azienda nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, alla più alta professionalità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto di collaborazione duraturo nel tempo e di elevata professionalità

• Grado di soddisfazione dei clienti

- Inerti Esino s.r.l. s'impegna a garantire adeguati standard di qualità dei servizi offerti sulla base di livelli predefiniti e a monitorare periodicamente la qualità percepita dal cliente,
- Inerti Esino s.r.l. s'impegna a rispettare con puntualità i termini contrattuali stipulati con il cliente, in modo da raggiungere la piena soddisfazione reciproca,
- Inerti Esino s.r.l. s'impegna a monitorare costantemente la qualità dei servizi offerti dai collaboratori esterni e dai fornitori.

▪ 3.4 Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori

Per l'Azienda i fornitori rappresentano un elemento vitale per la crescita e lo sviluppo dell'intera organizzazione. Per questo motivo l'Azienda inserisce i fornitori all'interno del capitale umano della stessa e intende perseguire una politica di miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti da parte dei partner selezionati, contribuendo all'innalzamento dei loro standard etici, nonché promuovendo, anche con proprie risorse, l'accrescimento delle competenze professionali.

• Scelte del fornitore

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per l'Azienda e alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore; la ricerca del massimo vantaggio competitivo deve comunque garantire la soddisfazione del fornitore, in modo da evitare l'abuso di posizioni di forza tali da indebolire il fornitore anche dal punto di vista economico. Sono inoltre fondati su comportamenti pre-contrattuali e contrattuali tenuti nell'ottica di un'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

In particolare i collaboratori della Società addetti a tali processi sono tenuti:

- a non precludere ad alcuno in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- ad assicurare in ogni gara una concorrenza sufficiente.

L'Azienda dispone altresì di un albo fornitori i cui criteri di qualificazione costituiscono barriera di accesso. Per la Società sono requisiti di riferimento:

- la disponibilità opportunamente documentata di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, know-how, ecc.;
- l'esistenza ed effettiva attuazione, nei casi in cui la stessa lo preveda, di sistemi di qualità aziendali adeguati.

La Società persegue l'obiettivo dell'ampliamento del parco fornitori, operando nell'ottica del soddisfacimento dei criteri di accesso da parte del più ampio numero possibile di fornitori.

• Integrità e indipendenza dei rapporti



All'interno dell'Azienda le relazioni con i fornitori sono regolate da principi comuni e sono oggetto di un costante monitoraggio da parte della stessa.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza e trasparenza evitando tutte le forme di dipendenza.

- **Posizione dominante**

Inerti Esino S.r.l. si impegna a non abusare, al di fuori di normali rapporti commerciali, di eventuali posizioni dominanti.

3.5 Criteri di condotta nelle relazioni con la Comunità, comprensivi dei principi afferenti il rispetto della normativa ambientale.

Le relazioni con la Comunità riguardano principalmente tre ambiti:

- **Politica ambientale**

L'Azienda è impegnata nella salvaguardia dell'ambiente come bene primario. A tale scopo, orienta le proprie scelte, in modo da garantire la compatibilità tra il perseguimento dei propri fini istituzionali e le esigenze ambientali. La Società, conseguentemente, rifiuta i comportamenti che si discostano dai suddetti principi.

I collaboratori dell'Azienda, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

I reati ambientali appaiono riconducibili ad ipotesi di pericolo, bastando per la loro configurabilità il mancato rispetto delle disposizioni normative, non risultando quale elemento necessario l'effettivo conseguimento di un danno all'ambiente.

I reati presupposto di cui all'art. 25-undecies del Decreto, tranne poche eccezioni, sono contravvenzioni caratterizzate, sotto il profilo soggettivo, tanto dal dolo che dalla colpa.

Ad ogni ipotesi di illecito amministrativo viene applicata la sanzione pecuniaria, articolata in proporzione alla gravità dei reati presupposto e quantificata con il sistema delle quote (art. 11 del Decreto).

Per alcuni reati, oltre alle sanzioni pecuniarie, sono previste sanzioni interdittive (art. 9, comma 2 del Decreto). Tra queste ipotesi rientra il reato di scarica abusiva nonché lo scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose.

Al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati e la responsabilità diretta dell'Azienda, si rende necessario adottare presidi che consentano un adeguato monitoraggio del rischio ambientale e quindi un sistema coordinato di procedure per la gestione e l'attribuzione di compiti e responsabilità.

I Destinatari del Modello ex D. Lgs 231/01 che concorrono, a vario titolo e con diverse responsabilità, nella gestione dei processi sopra riportati devono:

- attenersi a quanto disposto dal Codice di Comportamento;
- adempiere alle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti;
- operare nel rispetto dei poteri di rappresentanza e di firma sociale, delle deleghe e procure loro conferite;
- rispettare le prescrizioni previste dalle procedure di riferimento;
- ottemperare alle istruzioni impartite dai superiori gerarchici;
- segnalare all'OdV eventuali azioni poste in essere in violazione a quanto previsto dal Modello ex D. Lgs. n. 231/01.

- **Rapporti con le associazioni portatrici di interessi**

La Società ritiene che il dialogo con le associazioni sia di importanza strategica per un corretto sviluppo del proprio business; perciò instaura un canale stabile di comunicazione con le associazioni di rappresentanza dei propri stakeholder allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi, presentare le proprie posizioni e prevenire possibili situazioni di conflitto.

- **Rapporti con i partiti, i movimenti, i comitati e le organizzazioni politiche e sindacali**

Ogni rapporto dell'Azienda con i partiti, i movimenti, i comitati e le organizzazioni politiche e sindacali deve essere improntato alla massima trasparenza ed intrattenuto esclusivamente dalle funzioni aziendali a ciò formalmente delegate.

Al di fuori dell'attività Istituzionale è vietata l'elargizione di qualunque vantaggio o contributo, diretto o indiretto, ad esponenti o candidati.

In aggiunta l'Azienda si impegna a garantire percorsi di dialogo e comunicazione con tutti i portatori d'interesse: interni (dipendenti, sindacati) ed esterni (cittadini, azionisti, enti pubblici, associazioni, ecc.),

impegnandosi a tener conto delle loro istanze, comunicando loro le performance aziendali e coinvolgendoli, ove possibile, nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, nell'ambito di una politica di trasparenza e di partecipazione alla vita aziendale.

- **Rapporti con gli organi di informazione**

I rapporti con gli organi di informazione possono essere intrattenuti al solo fine di divulgare i progetti e gli obiettivi raggiunti dall'Azienda nonché per divulgare aspetti qualificanti della politica Aziendale nonché infine per salvaguardare l'immagine della stessa.

Ogni intervista o comunicazione deve essere rilasciata dalle funzioni aziendali a ciò formalmente delegate.

- **Contributi e sponsorizzazioni**

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità e per i quali l'Azienda può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, la Società presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

Azienda inoltre è impegnata in attività di liberalità esterne, in modo da contribuire direttamente al sostegno di cause sociali di diversa natura e rilevanza.

3.6 Partecipazione alle gare e rapporti con i committenti

- **Partecipazione a procedure di confronto concorrenziale**

Nel partecipare a procedure di confronto concorrenziale, Inerti Esino s.r.l. valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche, facendo rilevare, ove possibile, tempestivamente le eventuali anomalie ed in nessun caso assumendo impegni contrattuali che possano mettere la Società nelle condizioni di dover ricorrere ad inammissibili risparmi sulla qualità della prestazione, sui costi del personale o sulla sicurezza del lavoro.

- **Correttezza nelle trattative commerciali**

Nei rapporti con la committenza Inerti Esino s.r.l. assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli stessi.

3.7 Criteri di condotta con la Pubblica Amministrazione

- **Rapporti istituzionali**

I rapporti con la P.A., con le altre Istituzioni e con le Autorità di controllo devono essere improntati al principio di trasparenza. L'Azienda si impegna ad intrattenere rapporti con questi soggetti esclusivamente con il management e personale a ciò formalmente delegato.

In questa ottica si impegna ad istituire e divulgare un completo sistema di deleghe che consenta di enucleare dall'organigramma aziendale i Soggetti ai quali viene attribuita la rappresentanza della Società.

Il management, il personale, i collaboratori ed ogni altro soggetto che agisca nell'interesse dell'Azienda deve inderogabilmente astenersi dal difendere la posizione di mercato della Società od assumere comportamenti che possano far ottenere a questi vantaggi o commesse di qualunque genere promettendo elargizioni in denaro o altre utilità. L'Azienda inoltre si impegna ad affermare ad ogni livello il divieto per ciascun dipendente o collaboratore di non intervenire nella sfera dei poteri pubblici od in quella politica e di mantenere in ogni circostanza un comportamento indipendente.

La Società si impegna affinché quanto sopra non venga aggirato surrettiziamente attraverso omaggi, cortesie, rapporti di consulenza, di aiuti di qualunque genere, di sponsorizzazioni, di pubblicità o di incarichi personali.

Agli Organi della Amministrazione ed al personale dipendente è fatto divieto di accettare o richiedere somme di denaro, utilità di qualunque genere, forme di ospitalità o cortesie, per l'esecuzione di atti contrari o conformi al proprio ufficio, anche se nell'interesse della stessa.

In particolare è vietato promettere o concedere erogazioni utilità per finalità diverse da quelle istituzionali; promettere o concedere favoritismi per l'assunzione di personale, nella scelta dei fornitori di beni e di servizi, nella comunicazione di informazioni o documenti; produrre documenti e/o dati falsi o alterati od omettere informazioni dovute, a che al fine di ottenere contributi o finanziamenti o sovvenzioni dallo Stato, dagli altri Enti o dall'Unione Europea; destinare i contributi, i finanziamenti o le sovvenzioni a finalità diverse da quelle previste per l'ottenimento degli stessi; accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informativi della Pubblica Amministrazione per ottenere o modificare informazioni a vantaggio della Società.

La Società si impegna inoltre a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello territoriale, regionale e nazionale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni della Società in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

3.8 Criteri di condotta nelle relazioni con l'Autorità Giudiziaria

Obiettivo della presente parte è di fare in modo che i Destinatari del Modello, nella misura in cui sono coinvolti nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, si attengano a regole di condotta conformi a quanto prescritto dal sistema normativo e sanzionatorio, al fine di prevenire ed impedire il verificarsi di reati.

I rapporti attinenti all'attività della Società intrattenuti con pubblici ufficiali, con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti devono essere intrapresi e gestiti nel pieno rispetto delle leggi vigenti, nonché dei principi fissati nel Codice e nei protocolli interni, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti interessate.

Il regime sanzionatorio applicabile alla Società per il reato di cui all'art. 377 bis c.p. è di natura pecuniaria.

I Destinatari che, in qualità di imputati o coimputati in un procedimento connesso o collegato, siano chiamati a rendere dichiarazioni avanti all'Autorità Giudiziaria devono:

- assicurare che le dichiarazioni avvengano nell'assoluto rispetto di leggi, normative vigenti e principi di lealtà e correttezza;
- garantire che le dichiarazioni rese contengano solo elementi assolutamente veritieri.

È fatto divieto ai Destinatari:

- intrattenere, ove ciò risulti possibile, rapporti inerenti con la propria attività professionale con Pubblici Ufficiali senza garantire la tracciabilità degli incontri o delle conversazioni intercorse;
- esercitare pressioni, di qualsiasi natura (violenza, minaccia, offesa o promessa di denaro o di altra utilità), sul soggetto chiamato a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria, al fine di indurlo a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci;
- assumere qualsiasi comportamento che abbia lo scopo, od anche solo l'effetto, di ostacolare l'esercizio delle funzioni dell'Autorità Giudiziaria;
- assumere qualsiasi comportamento che abbia lo scopo, od anche solo l'effetto, di aiutare taluno ad eludere le investigazioni dell'Autorità Giudiziaria o a sottrarsi alle ricerche di questa.

3.9 Criteri di condotta nell'uso di sistemi informatici e telematici

La legge 18 marzo 2008, n. 48 ha incluso nell'ambito di operatività del Decreto l'art. 24-*bis* che prevede nuove forme di responsabilità amministrativa dell'Ente per l'ipotesi di crimini commessi attraverso internet o altre reti informatiche ed estende la portata del reato informatico includendo tutti i reati in qualunque

modo commessi mediante un sistema informatico, anche nel caso in cui la prova del reato sia sotto forma elettronica ed anche nel caso in cui il soggetto passivo non sia una Pubblica Amministrazione.

In seguito all'introduzione dei crimini informatici la Società dovrà conformare il proprio comportamento e la propria organizzazione al fine di:

- garantire la protezione del patrimonio informativo;
- assicurare il corretto utilizzo delle risorse tecnologiche;
- disporre di evidenze che documentino l'efficacia dei controlli implementati.

Dovranno quindi essere predisposte preventive ed idonee misure di sicurezza e di controllo per prevenire potenziali reati informatici mediante l'ausilio di strumenti tecnologici.

In assenza di una definizione legislativa, è stata la giurisprudenza a tentare di fornire una definizione generale di "sistema informatico" tendenzialmente valida per tutte le fattispecie incriminate che vi facciano riferimento, ed in forza della quale deve reputarsi tale qualsiasi apparecchiatura più o meno complessa "destinata a svolgere qualsiasi funzione utile all'uomo attraverso l'utilizzazione, anche solo parziale, di tecnologie informatiche". Queste ultime sono a loro volta caratterizzate dalla compresenza di tre aspetti funzionali: a) la registrazione o memorizzazione, "per mezzo di impulsi elettronici e su supporti adeguati, di dati rappresentati attraverso simboli (bit) numerici (codice) in combinazioni diverse"; b) "l'elaborazione automatica" da parte della macchina dei dati così registrati o memorizzati; c) l'organizzazione di tali dati "secondo una logica che consenta loro di esprimere un particolare significato per l'utente" (utilità).

Si tratta di una definizione incentrata sul passaggio dal "dato" all'"informazione"; nel senso che alla funzione di registrazione-memorizzazione elettronica di dati intesi quali "rappresentazioni elementari di un fatto" si affianca la funzione complementare di elaborazione-organizzazione logica di tali dati in insiemi più o meno estesi costituenti "informazioni".

Più sistemi informatici collegati stabilmente tra loro al fine di permettere la trasmissione-comunicazione a distanza delle informazioni raccolte costituiscono un "sistema telematico".

In tal caso l'elemento che consente di ravvisare un sistema "telematico" in luogo di un mero dispositivo di trasmissione a distanza di segnali è dato proprio dal fatto che ad essere collegati tra loro sono due o più sistemi "informatici": tipico è il caso dei sistemi di posta elettronica o di connessioni tramite terminali remoti.

4. Principi di Corporate Social Responsibility

4.1 Responsabilità di rendere conto (accountability)

Ai fini di una corretta adesione ai principi della responsabilità sociale, **Inerti Esino S.r.l.** si impegna alla c.d. "responsabilità di render conto".

In particolare, la Società dovrà render conto del proprio impatto sulla società, sull'economia e sull'ambiente.

La direzione assume l'obbligo di rispondere delle proprie scelte nei confronti di coloro che nutrono interessi di controllo sull'organizzazione aziendale, mentre l'organizzazione assume l'obbligo di rispondere alle autorità legali in merito al rispetto di leggi e regolamenti. La responsabilità di render conto implica, altresì, che l'organizzazione risponda ai soggetti coinvolti dalle sue decisioni ed attività, nonché alla società in generale, in modi e gradi diversi, in base alla natura dell'impatto della propria attività sulla società e sull'ambiente ed in relazione alle singole circostanze.

Inerti Esino S.r.l., si fa carico, inoltre, delle responsabilità derivanti da azioni scorrette, adottando misure adeguate a porvi rimedio ed intraprendendo azioni volte ad impedirne la reiterazione.

L'organizzazione di Inerti Esino S.r.l., pertanto, deve render conto:

- dell'impatto delle proprie decisioni ed attività sulla società, sull'ambiente e sull'economia, specialmente per ciò che concerne le conseguenze particolarmente negative;



- delle azioni intraprese al fine di impedire la reiterazione di impatti negativi imprevisti e involontari.

4.2 Trasparenza

Inerti Esino S.r.l. si impegna ad essere trasparente nelle sue decisioni e nelle sue attività che impattano sulla società e sull'ambiente.

Un'organizzazione trasparente, infatti, dovrebbe divulgare in modo chiaro, accurato e completo, oltreché ad un livello ragionevole e sufficiente, le proprie politiche, decisioni ed attività, oltreché informazioni relative all'impatto sulla società e sull'ambiente, sia questo noto o probabile.

Tali informazioni saranno immediatamente disponibili, direttamente accessibili e comprensibili da parte di coloro che sono stati influenzati in maniera significativa, o potrebbero esserlo, dall'organizzazione.

Inerti Esino S.r.l. si impegna a rendere informazioni tempestive e basate su fatti concreti, in modo chiaro ed oggettivo così da permettere agli stakeholder di valutare accuratamente l'impatto che le decisioni e le attività dell'organizzazione hanno sui loro rispettivi interessi.

Inerti Esino S.r.l. assume l'impegno ad essere trasparente in riferimento a:

- lo scopo, la natura e l'ubicazione delle sue attività;
- l'identità di coloro che hanno interessi di controllo sulle sue attività;
- il modo in cui le sue decisioni vengono prese, attuate e riesaminate, inclusa la definizione dei ruoli, delle responsabilità, delle posizioni con responsabilità di rendere conto e delle posizioni di autorità per le diverse funzioni dell'organizzazione;
- le norme e i criteri secondo cui l'organizzazione valuta la propria prestazione in relazione alla responsabilità sociale;
- la sua prestazione con riferimento agli aspetti specifici, pertinenti e significativi della responsabilità sociale;
- le fonti, l'ammontare ed il modo di utilizzo dei suoi fondi;
- gli impatti noti e probabili delle sue decisioni ed attività sui propri stakeholder, sulla società, sull'economia e sull'ambiente;
- i suoi stakeholder, i criteri e le procedure utilizzati per identificarli, selezionarli e coinvolgerli.

4.3 Comportamento etico

Inerti Esino S.r.l. sceglie di adottare un comportamento di tipo etico, basato su valori quali l'onestà, l'equità e l'integrità. L'adozione di tali valori implica una rilevante attenzione per il rispetto delle persone, degli animali e dell'ambiente, oltre all'assunzione dell'impegno ad affrontare l'impatto delle proprie attività e decisioni sugli interessi degli stakeholder.

Per tali ragioni, **Inerti Esino S.r.l.** sceglie di promuovere attivamente il comportamento etico:

- identificando e dichiarando i propri principi e valori fondamentali;
- sviluppando ed utilizzando strutture di governo in grado di favorire la promozione di un comportamento etico all'interno dell'organizzazione, nei suoi processi decisionali e nelle sue interazioni con gli altri;
- identificando, adottando ed applicando norme di comportamento etico appropriate rispetto ai propri obiettivi ed attività, coerenti con i principi descritti nella UNI ISO 26000;
- incoraggiando e promuovendo il rispetto delle proprie norme di comportamento etico;
- definendo e comunicando le norme di comportamento etico ritenute opportune dalla propria struttura di governo, dal personale, dai fornitori, dagli appaltatori e, se appropriato, dai proprietari, dai manager ed, in particolare, da tutti coloro che hanno l'opportunità di influenzare significativamente i valori, la cultura, l'integrità, la strategia e l'operatività dell'organizzazione e delle persone che agiscono per suo conto;

- prevenendo od eliminando, all'interno della propria struttura organizzativa, conflitti di interesse che potrebbero, in caso contrario, condurre a comportamenti non etici;
- stabilendo e mantenendo attivi meccanismi di supervisione e controllo per monitorare, supportare e far rispettare il comportamento etico;
- stabilendo e mantenendo attivi meccanismi per facilitare la segnalazione di comportamenti non etici senza timore di conseguenze negative;
- riconoscendo e trattando adeguatamente le singole situazioni territoriali e concrete, laddove leggi e regolamenti locali non esistono o sono in conflitto con un comportamento etico;
- rispettando il benessere degli animali, qualora l'attività intrapresa abbia a che fare con la loro vita e la loro esistenza, garantendo altresì la previsione di buone condizioni di cura, allevamento, produzione, trasporto ed utilizzo di animali.

4.4 Rispetto degli interessi degli stakeholder.

Con il presente codice etico, **Inerti Esino S.r.l.** assume l'impegno a rispettare, tenere in considerazione e rispondere agli interessi dei propri stakeholder.

Occorre ricordare, infatti, che nonostante gli obiettivi di un'impresa od organizzazione siano generalmente limitati agli interessi dei suoi proprietari, membri, clienti o affiliati, frequentemente altri individui o gruppi di individui possono vantare diritti, avere richieste o specifici interessi che meritano di esser presi in considerazione. Proprio tali individui o gruppi di individui, collettivamente intesi, rappresentano gli stakeholder dell'organizzazione o dell'impresa.

Al fine di rispettare tali interessi, Inerti Esino S.r.l. si impegna a:

- identificare i propri stakeholder;
- riconoscere ed avere la dovuta considerazione per gli interessi e per i diritti dei propri stakeholder, nonché rispondere alle preoccupazioni da loro manifestate;
- riconoscere che alcuni stakeholder possono influire in modo significativo sulle attività dell'organizzazione;
- valutare e tenere in conto la capacità relativa degli stakeholder di prendere contatto, coinvolgere e influenzare l'organizzazione;
- tenere in considerazione la relazione esistente fra gli interessi degli stakeholder e le più ampie aspettative della società e dello sviluppo sostenibile, così come la natura del rapporto degli stakeholder con l'organizzazione;
- prendere in considerazione le opinioni degli stakeholder, i cui interessi sono frequentemente influenzati da decisioni o attività dell'impresa, pur non esercitando un ruolo formale nel governo dell'organizzazione o senza essere consapevoli di questi interessi.

4.5 Ripudio di ogni discriminazione

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholder (scelta dei clienti, rapporti con i possessori del capitale, gestione del personale e organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori, rapporti con la comunità circostante e con le istituzioni che la rappresentano), Inerti Esino S.r.l. evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose, ecc.

4.6 Rispetto del principio di legalità

Inerti Esino S.r.l., con il presente codice etico, accetta l'obbligo di rispettare il principio di legalità, riconoscendo la supremazia della legge e il principio secondo cui nessun individuo od organizzazione è posto al di sopra della legge.



Il principio di legalità, infatti, si pone in contrasto con l'esercizio arbitrario del potere, determinando per l'effetto la necessità che tanto le leggi quanto i regolamenti siano scritti, diffusi al pubblico e fatti rispettare in modo imparziale secondo procedure prestabilite.

Tale principio si inquadra anche nel contesto della responsabilità sociale, implicando il necessario rispetto da parte della società aderente di tutte le leggi e regolamenti applicabili. Pertanto, Inerti Esino S.r.l. si adopera a conoscere tutte le leggi e regolamenti ad essa applicabili, così da poter informare dei propri obblighi coloro che, all'interno dell'organizzazione, sono chiamati ad osservare ed attuare tali misure.

Inerti Esino S.r.l. assume l'impegno di:

- rispettare tutte le prescrizioni legali ad essa applicabili;
- assicurare che le proprie relazioni ed attività rispettino il quadro legislativo vigente;
- mantenersi aggiornata su tutti gli obblighi legali;
- riesaminare periodicamente l'adempimento di tutte le leggi e regolamenti applicabili.

4.7 Rispetto delle norme internazionali di comportamento

Visto l'impegno a rispettare il principio di legalità, Inerti Esino S.r.l. sceglie di adeguare la propria attività anche alle norme internazionali di comportamento:

- nelle ipotesi in cui la legge o le sue modalità di attuazione non forniscano adeguate garanzie ambientali e sociali;
- nei Paesi in cui la legge nazionale o le sue modalità di attuazione risultino in contrasto con le norme internazionali di comportamento;
- qualora la legge o le sue modalità di attuazione appaiano in contrasto con le norme internazionali di comportamento ed il mancato rispetto di tali norme potrebbe avere conseguenze rilevanti, riesaminando in tal caso la natura delle proprie relazioni ed attività all'interno di tale area;
- prendendo in considerazione l'opportunità di individuare canali di comunicazione legittimi per tentare di influenzare ulteriore organizzazione ed autorità competenti, al fine di porre rimedio alle situazioni di conflitto che possono verificarsi tra la normativa locale e le norme internazionali di comportamento;
- evitando di essere complice di attività di altre imprese od organizzazioni che si pongano in contrasto o non risultino coerenti con le norme internazionali di comportamento.

4.8 Rispetto dei diritti umani

Inerti Esino S.r.l. rispetta, durante lo svolgimento della propria attività, i diritti umani e ne riconosce, altresì, l'importanza e l'universalità.

A tal fine, essa ha scelto di:

- rispettare e, laddove possibile, promuovere i diritti definiti nella Carta internazionale dei diritti umani;
- rispettare l'universalità di tali diritti, affinché essi siano applicabili in modo indefettibile in tutti i Paesi, culture e situazioni;
- adottare misure dirette al rispetto dei diritti umani anche in quelle situazioni in cui essi non sono protetti, evitando in ogni modo di trarre vantaggio da tale situazione di minorata tutela;
- aderire alle norme internazionali di comportamento quando la legge o le sue modalità di attuazione non forniscono adeguata protezione dei diritti umani.

4.9 Rispetto della parità di genere e divieto di discriminazioni

Inerti Esino S.r.l., in un'ottica di apertura e inclusione quali valori fondanti, promuove la valorizzazione delle diversità e il contrasto degli stereotipi e le violenze di genere e a tal fine si impegna alla rimozione di ogni barriera, anche culturale, che costituisca impedimento all'accesso delle donne al mondo del lavoro comprimendo la possibilità di crescita e confronto a parità di condizioni rispetto agli uomini.

Parimenti, **Inerti Esino S.r.l.** si impegna a:

- rispettare i principi di parità e uguaglianza presenti nella Costituzione della Repubblica Italiana e ogni analogia legislazione sottostante fino a giungere al presente Codice Etico;
- adottare policy interne finalizzate a favorire l'occupazione femminile e preservarla nel corso del tempo favorendo lo sviluppo di progetti di natura professionale e personale della lavoratrice donna;
- assicurare a tutto il personale un'adeguata formazione e informazione sul tema del rispetto delle diversità, dell'inclusività e delle pari opportunità;
- adottare politiche di valutazione e selezione del personale fondate su principi di uguaglianza, meritocrazia e pari opportunità;
- garantire che i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti del ruolo e della mansione loro assegnata, evitando ogni forma di discriminazione per genere, razza, orientamento sessuale, posizione sociale e personale, condizione fisica e di salute, disabilità, età, nazionalità, religione, appartenenza sindacale o convinzioni politiche e/o personali;
- proibire qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando lavoratori o lavoratrici in ragione del loro sesso. Il divieto ha effetto anche nei riguardi delle discriminazioni "indirette" ovverosia quando una disposizione, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso;
- rimuovere, nei limiti delle proprie possibilità, ogni ostacolo alla concreta parità tra uomini e donne all'interno del contesto lavorativo assicurando a tal fine pari opportunità nell'accesso al lavoro, pari grado di retribuzione, pari accesso alle opportunità di carriera e formazione e l'applicazione e la sensibilizzazione sulla tematica del congedo di paternità in linea con le migliori politiche europee;
- promuovere politiche di welfare a supporto di coloro che si dedicano alla famiglia in modo tale da favorire la conciliazione tra la vita privata e la vita lavorativa;
- prestare la massima attenzione ad evitare stereotipi nell'ambito dell'attività promozionale, di marketing e di comunicazione, promuovendo di converso la visibilità del contributo femminile al mondo del lavoro;
- divulgare la cultura delle pari opportunità anche al di fuori dei confini aziendali, coinvolgendo gli stakeholders e facendosi promotore dei principi di uguaglianza e inclusione.

4.10 Divieto di violenza e molestia nel luogo di lavoro (Conv. OIL 190)

Inerti Esino S.r.l. rifiuta in termini espressi qualsiasi comportamento che costituisca violenza fisica o psicologica, costrizione, molestia (inclusa la molestia di carattere sessuale comunque realizzata), bullismo o atteggiamento comunque riconducibile a pratiche di mobbing e di molestia. In linea con quanto previsto dal presente Codice Etico, **Inerti Esino S.r.l.** vieta senza alcuna eccezione ogni forma di violenza e molestie sul lavoro all'interno della Società. Pertanto, **Inerti Esino S.r.l.** si impegna a:

- promuovere una cultura aziendale basata sul rispetto, sulla professionalità, sulla non-discriminazione e sulle pari opportunità;
- vietare la commissione di atti di violenza o molestie sul lavoro, nei confronti di qualsiasi persona all'interno dell'Azienda, lavoratori, tirocinanti, apprendisti, e, in generale, qualsiasi altra persona che entri in contatto con l'Azienda o terzi nello svolgimento delle loro attività lavorative;

- promuovere un ambiente di lavoro libero dalla violenza e molestie, per cui tutti hanno la responsabilità di lavorare insieme per creare un ambiente di lavoro improntato sul rispetto, di supportare quanto possibile coloro che segnalano condotte o episodi di violenza e molestie e di cooperare nelle relative istruttorie;
- garantire la messa a disposizione di appositi canali di segnalazione per la tempestiva gestione delle situazioni segnalate e la riservatezza delle segnalazioni;
- vigilare sul rispetto di tali principi e di adottare misure per prevenire, identificare e riferire le potenziali violazioni;
- vietare la commissione di qualsiasi atto di ritorsione o di vittimizzazione nei confronti delle persone che hanno effettuato una segnalazione, delle persone che hanno subito delle violenze o molestie, dei testimoni o informatori;
- garantire l'adozione di misure adeguate nei confronti di chi ha commesso delle violenze o molestie, volte ad assicurare l'interruzione della condotta e l'applicazione di sanzioni disciplinari, oltre ai rimedi contrattuali eventualmente applicabili, fra cui la sospensione, la risoluzione del contratto, il divieto dall'intrattenere rapporti commerciali con Inerti Esino S.r.l. e le richieste di risarcimento danni.

Tutte le misure e azioni saranno intraprese tenendo in considerazione la tutela della persona molestata.

4.11 Divieto del lavoro infantile (Conv. OIL 138)

Inerti Esino S.r.l. si impegna ad operare in contesti produttivi o distributivi che rispettino le Convenzioni OIL con particolare riferimento al lavoro minorile, in forma di schiavitù o in condizioni ambientali che possano compromettere salute, sicurezza o la moralità. Rispetta le normative e gli usi locali. Rifiuta beni e servizi provenienti da tali fornitori.

4.12 Divieto di lavoro forzato (Conv. OIL 29 e 105) e non discriminazione nell'occupazione (Conv. OIL 111)

Inerti Esino S.r.l. si attiva per assicurare che i principi dell'OIL sul divieto di lavoro forzato o obbligatorio e su ogni forma di discriminazione per motivi di razza, religione, sesso, opinione politica, discendenza, origine sociale siano rispettati.

5. Modalità di attuazione

A completa attuazione del Codice Etico l'Amministratore Unico nomina e revoca l'Organismo di Vigilanza per il controllo interno, individuando nella Comunità in cui l'Azienda opera, personalità con caratteristiche etiche e professionali in grado di garantire qualità, indipendenza e autorevolezza nelle decisioni.

- **Compiti dell'Organismo di Vigilanza per il controllo interno**

In materia di Codice Etico competono, come anzidetto, all'Organismo di Vigilanza per il controllo interno i seguenti compiti:

- prendere decisioni in materia di violazioni del codice di significativa rilevanza segnalate dal responsabile di funzione;
- esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere alla revisione periodica del Codice Etico.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza valuta:

- i piani di comunicazione e formazione etica;
- il piano di lavoro predisposto dai responsabili di funzione per il rispetto del Codice Etico.



- **Segnalazione degli stakeholder**

L'Azienda provvede a stabilire per ogni stakeholder dei canali di comunicazione a cui poter rivolgere le proprie segnalazioni.

In alternativa, tutti gli stakeholder dell'Azienda possono segnalare per iscritto ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione intesa come atto che possa dar adito, anche al solo sospetto, di essere una forma di discriminazione o penalizzazione (ad esempio, per i fornitori: interruzione dei rapporti di affari, per i dipendenti: mancata promozione, ecc.).

È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge, laddove non sia necessario che tale identità venga resa palese.

6. Valore contrattuale del codice etico

L'osservanza delle norme del codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile.

La grave e persistente violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della l. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dai contratti collettivi di lavoro e dai codici disciplinari adottati dalla Società.

7. Violazioni

In caso di violazioni del Codice Etico, la Società adotta - nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente e anche dal sistema sanzionatorio previsto dal "modello 231" - provvedimenti disciplinari, che possono giungere sino all'allontanamento dalla Società degli stessi responsabili.

La Società, nei casi verificati di infrazione ai principi del Codice Etico che presentino altresì gli estremi di reato, si riserva di procedere giudizialmente nei confronti dei soggetti coinvolti.

8. Modifiche

Il Presente Codice è stato approvato dall'Amministratore unico di Inerti Esino s.r.l. in data 10/02/2026 ed entra in vigore dal giorno seguente all'approvazione. Ogni aggiornamento, modifica od integrazione di esso, deve essere approvata dall' Amministratore Unico di Inerti Esino s.r.l., con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale.

INERTi
esino srl
P. da Stazione Snc - 60030 CASTELBELLINO STAZ. (AN)
Tel. Esino 0731 703310 - Tel. (Amministratore) 0731 700033
Codice Fiscale e Partita IVA 02664000425