CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/2001

DATA	DESCRIZIONE	APPROVATO
01.04.2026	Adozione CE	Organo Amministrativo

Sommario

1. PREMESSA 3

1.1 Definizioni 3

1.2 Finalità 4

1.3 Adozione 4

1.4 Diffusione 5

1.5 Aggiornamento 5

2. PRINCIPI ETICI 6

2.1 Lealtà ed onestà 6

2.2 Integrità nel rispetto di Leggi e Regolamenti 6

2.3 Trasparenza, completezza e correttezza nella gestione contabile, nella predispozione dei bilanci e negli adempimenti fiscali. 6

2.4 Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse e dei beni di proprietà della Società 7

2.5 Riservatezza delle informazioni e privacy 7

2.6 Rispetto della persona 8

2.7 Imparzialità e pari opportunità 9

2.8 Prevenzione della corruzione e dei conflitti di interesse 9

2.9 Ambiente e sicurezza 9

2.10 Qualità 10

3. REGOLE DI COMPORTAMENTO 11

3.1 Rapporti esterni 11

3.2 Relazioni con interlocutori esterni 11

3.3 Risorse Umane 13

3.4 Rapporti con i mass media, diffusione delle informazioni e utilizzo dei social media 13

3.5 Rapporti con l'Autorità Giudiziaria 14

3.6 Prevenzione dei reati informatici ex art. 24 bis D. Lgs. 231/01 e rispetto della norma a tutela del diritto d'autore 14

3.7 Utilizzo di Internet, posta elettronica, telefono e attrezzature aziendali in genere 14

3.8 Prevenzione dei reati contro la personalità individuale ai sensi dell'art. 25-quinquies D. Lgs. n. 231/2001 15

3.9 Whistleblowing e segnalazioni interne 15

4. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 16

5. SISTEMA SANZIONATORIO 17

1. PREMESSA

C&P srl, azienda specializzata nella pulizia e sanificazione di impianti industriali alimentari, riconosce l'importanza di condurre le proprie attività nel pieno rispetto dei principi etici e sociali. La politica adotatta mira a garantire un ambiente di lavoro che rispetti i diritti umani, la dignità e la sicurezza dei dipendenti, promuovendo inclusione, trasparenza e sostenibilità.

Con un impegno costante verso l'eccellenza operativa, la Società si ispira ai valori di integrità, equità e responsabilità sociale, consapevoli dell'impatto sul benessere dei lavoratori e della comunità.

La Società persegue la propria missione adempiendo compiutamente alle obbligazioni contrattuali e nel rispetto dei principi di responsabilità etico-sociale, di tutela dell'ambiente e della sicurezza. Inoltre, aspira a mantenere e sviluppare un rapporto di fiducia con i propri *stakeholder* e cerca di perseguire i propri obiettivi ricercando il contemperamento degli interessi coinvolti.

1.1 Definizioni

Codice Etico o CE: rappresenta la "Carta dei Valori" di C&P srl e definisce i principi etici di comportamento e i valori cui si ispira la società nello svolgimento della propria attività. A tali principi devono ispirarsi le scelte e la condotta di coloro che, a vario titolo e livello, agiscono per conto e nell'interesse della Società.

Decreto o D.lgs n. 231/2001: Decreto Legislativo del 08/06/2001 n. 231 recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" e successive modifiche e integrazioni.

Organismo di Vigilanza o OdV.: organo di vigilanza e controllo di C&P srl con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento e vigilando sulla sua reale efficacia ed attuazione.

Destinatari: soggetti a cui è indirizzato il Modello:

- Organi sociali (amministratori, soci, nonché qualsiasi altro soggetto che eserciti, anche in via di fatto, poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società)
- Personale formalmente inquadrato in organico sia sulla base di contratti di lavoro subordinato sia sulla base di rapporti libero-professionali
- Sindaci e/o revisori
- Consulenti non inquadrati in organico e chiunque eroghi (in forma individuale o associata) prestazioni in nome e/o per conto della Società o comunque sotto il Suo controllo
- Tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsivoglia natura con C&P srl
- Società direttamente o indirettamente controllate e loro esponenti

Ente o Società: C&P srl.

Modello o MOG: documento contenente l'organizzazione e l'articolazione dei controlli predisposti dall'Ente al fine di prevenire i cosiddetti Reati Presupposto di cui al Decreto.

1.2 Finalità

In linea con i valori di legalità e trasparenza che caratterizzano l'attività imprenditoriale responsabile, C&P srl (di seguito anche denominata "Società") è consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità e integrità morale, al processo di sviluppo dell'economia e alla crescita civile del Paese.

La Società crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali.

Inoltre, la Società riconosce l'importanza dei valori etico-sociali e della salvaguardia ambientale e si impegna in una gestione orientata al bilanciamento dei legittimi interessi dei propri stakeholder e della collettività in cui opera tramite il rispetto della legge e il perseguimento di trasparenza e correttezza nei rapporti con i soggetti privati e la Pubblica Amministrazione.

1.3 Adozione

Nell'adottare il presente Codice Etico, la Società ha tenuto conto delle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e delle migliori pratiche in materia di prevenzione dei reati presupposto e si è data il seguente insieme di principi e regole:

- di comportamento nei rapporti con gli interlocutori esterni, i collaboratori, il mercato, l'ambiente, cui l'Impresa informa e rivolge la propria attività interna ed esterna, esigendone il rispetto da parte di tutti i collaboratori, consulenti e, per quanto di competenza, gli interlocutori esterni;

- di organizzazione e gestione dell'Impresa, finalizzate alla realizzazione di un sistema efficiente ed efficace di programmazione, esecuzione e controllo delle attività tale da assicurare il costante rispetto delle regole di comportamento e prevenirne la violazione da parte di qualsiasi soggetto che operi per l'Impresa.

La Società, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 ha adottato un Modello di Organizzazione di gestione e di controllo (il "Modello") con l'obiettivo di dotarsi di un complesso di regole e di protocolli che, ad integrazione del Codice e del sistema organizzativo e di controllo interno, risponda alle finalità ed alle prescrizioni del Decreto.

1.4 Diffusione

La Società assicura ampia diffusione interna ed esterna del CE, che è reso disponibile a qualunque interlocutore ed è pubblicato sul sito internet aziendale (www.candp.it), anche mettendo a disposizione di tutti i dipendenti, le Politiche, le Linee Guida di gestione per ogni ambito di attività.

La Società si impegna a promuovere la corretta interpretazione dei suoi contenuti e a fornire strumenti che ne favoriscano l'applicazione, assicuirando percorsi di formazione e di sensibilizzazione sui contenuti del Codice Etico.

Ciascun collaboratore è tenuto a conoscere e rispettare le previsioni del presente Codice.

L'Impresa vigila con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione, monitoraggio e controllo e intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

Anche a questo scopo il Codice Etico è integrato dal Modello, che contiene un sistema sanzionatorio così come indicato nel Decreto.

1.5 Aggiornamento

Il Codice può essere modificato e integrato con delibera dell'organo amministrativo, anche sulla base dei suggerimenti dell'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza OdV riesamina periodicamente il Codice per garantirne l'aggiornamento rispetto alle evoluzioni normative e societarie.

Ogni variazione e integrazione del Codice Etico è diffusa tempestivamente a tutti i destinatari dello stesso.

2. PRINCIPI ETICI

2.1 Lealtà ed onestà

La leatà e l'onestà rappresentano i principi fondamentali per tutte le attività della Società e costituiscono elementi essenziali per lo svolgimento della sua gestione e delle prestazioni lavorative: ciascuna persona svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a propria disposizione ed assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti.

I rapporti con gli *stakeholder* sono improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e rispetto reciproco.

2.2 Integrità nel rispetto di Leggi e Regolamenti

Nel quadro dei valori fondanti della Costituzione Italiana ed Europea, la Società riconosce come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti. Tutte le attività sono pertanto improntate e svolte nel rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure interne.

C&P srl esige dai propri amministratori e dipendenti in genere e da chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti e dei principi e procedure a tale scopo preordinate, nonché comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicarne l'affidabilità morale e professionale.

La Società s'impegna ad adottare le misure utili ed opportune affinché il vincolo del rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate, sia fatto proprio e praticato da amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori in genere, nonché da consulenti, fornitori, clienti e da ogni soggetto con cui intrattenga rapporti.

2.3 Trasparenza, completezza e correttezza nella gestione contabile, nella predispozione dei bilanci e negli adempimenti fiscali.

La Società riconosce il valore fondamentale della corretta informazione ai soci, agli organi ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile.

Tutte le scritture contabili, i dati finanziari e gestionali e ogni altra comunicazione societaria devono essere rdeatti con la massima cura e completezza al fine di garantirne la veridicità, accuratezza e trasparenza.

Ogni operazione, azione e transazione deve essere adeguatamente registrata, autorizzata e documentata per consentire la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento; a tale fine per ogni operazione deve esserci un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, ai controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

La Società assicura la corretta tenuta delle scritture contabili e dei libri sociali nel rispetto della legge e del MOG, garantendo il rispetto dei principi di veridicità e correttezza nella redazione di qualsiasi documento giuridicamente rilevante.

C&P srl rispetta la normativa vigente in materia di fiscalità al fine di garantire la corretta determinazione e liquidazione delle imposte e dei tributi, in conformità alle disposizioni di cui all'art. 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. n. 231/2001 sui reati tributari.

2.4 Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse e dei beni di proprietà della Società

C&P srl persegue il proprio oggetto sociale nel rispetto della Legge, dello Statuto e dei regolamenti, sia assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali dei soci sia salvaguardando l'integrità del capitale e del patrimonio sociale.

L'impiego delle risorse societarie è improntato alla massima trasparenza e soggetto a rendicontazione periodica agli organi di controllo.

La Società è tenuta ad operare con la dovuta cura e diligenza per tutelare i propri beni di proprietà, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando, ove opportuno, il loro impiego.

Ogni dipendente o collaboratore è responsabile della protezione e della conservazione delle risorse e dei beni aziendali a lui affidati ed ha il dovere di utilizzarli secondo la legge e di informare tempestivamente le strutture preposte riguardo ad eventuali minacce o eventi dannosi per la Società stessa o per i suoi beni.

2.5 Riservatezza delle informazioni e privacy

La Società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia dei dati personali e ripudia ogni ricerca di dati riservati attraverso mezzi illegali.

Tutti i Destinatari sono tenuti a mantenere la massima riservatezza sui documenti, sul *know-how*, sui progetti, sulle operazioni aziendali e, in generale, sulle informazioni apprese in ragione della propria attività lavorativa; il dipendente è tenuto a prestare la dovuta diligenza ed attenzione al fine di evitare la divulgazione di informazioni riservate, anche in modo involontario o accidentale.

È vietato a chiunque utilizzare e/o divulgare le informazioni acquisite in occasione dell'esercizio delle sue funzioni per scopi non connessi all'esercizio medesimo.

Tutte le informazioni a disposizione della Società sono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati, in conformità al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e al D.Lgs. 196/2003 e successive modificazioni.

La *privacy* dei dipendenti, collaboratori fornitori, committenti e di tutti i soggetti che entrano in contatto con la Società, è tutelata nel rispetto della normativa di riferimento, escludendo ogni indagine su idee, preferenze e vita privata delle persone.

2.6 Rispetto della persona

La Società promuove il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona poiché ritiene che le risorse umane siano elemento indipensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di ogni impresa.

Nessun lavoratore deve essere sottoposto ad abusi o discriminazioni.

Pertanto C&P srl pone massima attenzione alla valorizzazione, alla tutela ed allo sviluppo della capacità ed alla competenza di tutti i propri dipendenti, in modo tale che possano esprimere il proprio potenziale e la proria professionalità.

Di conseguenza la Società garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e s'impegna ad applicare ai propri lavoratori la legislazione ed i contratti di lavoro vigenti. Resiste a richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge o contro il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

La Società sostiene e rispetta i diritti umani, in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU.

La Società non utilizza lavoro forzato né vincolato, nè impiega lavoratori con età inferiore a quella di legge e, comunque, rispetta le norme poste a tutela di bambini e adolescenti.

Rispetta le norme poste a tutela della donna, della parità di trattamento e di opportunità; a tutela e a sostegno della maternità e della paternità rifiutando ogni forma di discriminazione.

La Società rifiuta qualunque forma di *mobbing* nei confronti dei lavoratori, assicurando anche un ambiente di lavoro in cui i rapporti fra colleghi siano improntata alla lealtà, correttezza, collaborazione, rispetto reciproco e fiducia.

Non sono ammessi favoritismi o discriminazioni nella ricerca e nella selezione del personale.

La ricerca e la selezione del personale vengono espletate secondo le esigenze della Società e in rispondenza dei profili e dei requisiti professionali dei candidati.

Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare e/o comunque instaurato con violazione delle leggi sul lavoro e di quelle di carattere tributario e/o previdenziale.

È riconosciuto e rispettato il diritto dei lavoratori di associarsi liberamente e di contrarre collettivamente.

La Società non tollera alcun comportamento finalizzato all'eversione dell'ordine democratico.

2.7 Imparzialità e pari opportunità

La Società evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri stakeholder.

C&P srl garantisce la più scrupolosa osservanza delle norme a tutela del lavoro minorile, delle libertà e dei diritti dei lavoratori, garantendo condizioni di libera adesione ad organizzazioni sindacali e non tollera violazioni dei diritti umani.

Si contrasta, in particolare, qualsiasi forma di intimidazione, ostilità, isolamento o condizionamento nell'ambiente di lavoro, diffodendo anzi una cultura del rispetto, della dignità e professionalità di ogni singolo lavoratore.

2.8 Prevenzione della corruzione e dei conflitti di interesse

C&P srl opera nel rispetto dei principi di legalità, integrità, trasparenza e responsabilità, adottando tutte le misure necessarie a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi: è probita qualsiasi forma di corruzione, attiva o passiva, diretta o indiretta, nei confronti di soggetti pubblici o privati attraverso la dazione o ricezione di omaggi, beni, servizi, regali, benefici o prestazioni che travalichino i normali rapporti di cortesia o di consuetudine.

A tale fine, sia nei rapporti con I propri clienti e fornitori sia con quelli con la Pubblica Amministrazione, la Società adotta e mantiene un sistema di gestione specificamente orientato a prevenire, individuare e contrastare comportamenti corruttivi, promuovendo attivamente una cultura della legalità e della trasparenza.

C&P srl intende, inoltre, operare affinchè si evitino situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano in conflitto con gli interessi della Società: per questo sono proibite pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri ed altri comportamenti similari, in situazione di conflitto (anche potenziale) di interessi verso parenti, affini o enti pubblici.

Il dipendente o collaboratore che si trovasse, per qualsivoglia ragione in una situazione di conflitto di interessi, è tenuto ad informare tempestivamente e dettagliatamente il proprio responsabile gerarchicamente o funzionalmente superiore e l'Organismo di Vigilanza.

2.9 Ambiente e sicurezza

La Società considera di primaria importanza le tematiche connesse all'ambiente ed alla sicurezza in tutte le proprie attività, nel rispetto dei diritti di tutti ed in particolare delle generazioni future.

Consapevole dell'importanza di garantire le migliori condiziondi Salute e Sicurezza, tutte le attività produttive dell'Impresa sono gestite nel rispetto della normativa vigente in materia ambientale e per

preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori, diffondendo fra gli stessi comportamenti responsabilie e mettendo in atto tutte le azioni preventive necessarie.

Le strategie della Società sono caratterizzate da una continua attenzione a svolgere le attività in conformità alle normative vigenti, attraverso lo sviluppo della cultura sulla Salute e Sicurezza con momenti formativi, di comunicazione, di continuo aggiornamento anche alla luce delle innovazioni tecnologiche.

La Società si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e fornitori una cultura della tutela ambientale e della prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

Nella fase di assunzione di nuove commesse, C&P srl effettua analitiche valutazioni dei rischi, delle criticità e delle risorse, interne ed esterne, da proteggere, sia in ambito Sicurezza che ambientale.

A tale fine C&P srl si è dotata della certificazione ISO 45O01- Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul lavoro.

2.10 Qualità

La qualità è un elemento distintivo di C&P srl.

L'organizzazione aziendale si impegna - ed è responsabile - nell'assicurare la qualità in ogni attività, in coerenza con la sua strategia a lungo termine. Le attività sono poste in essere dall'azienda mediante un insieme di processi gestiti attraverso un sistema di gestione per la qualità che offre all'esterno uniformità, trasparenza e miglioramento del servizio.

La Società, allo scopo di gestire e migliorare il processo di gestione di tutti gli aspetti qualitativi aziendali, si è dotata della certificazione ISO 9001- Sistema di Gestione per la Qualità.

3. REGOLE DI COMPORTAMENTO

Di seguito si descrivono i comportamenti da tenere nello svolgimento delle attività aziendali al fine di rispettare i contenuti dei Principi etici di riferimento, ad integrazione delle regole e dei protocolli indicati nel MOG.

3.1 Rapporti esterni

La Società crede nella libera e leale concorrenza e compete lealmente sul mercato, informando le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premino la capacità, l'esperienza e l'efficienza.

C&P srl ed i suoi collaboratori devono tenere comportamenti corretti negli affari di interesse dell'Impresa e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i Committenti privati; non offre, né accetta denaro o beni, sotto qualsiasi forma per promuovere o favorire la conclusione di affari a proprio vantaggio in violazione di leggi o norme vigenti.

Qualsiasi azione diretta a alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale e è vietata ad ogni soggetto che agsica per la Società.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della C&P srl può giustificare una condotta dei vertici o dei collaboratori che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice Etico.

In ogni comunicazione con l'esterno le informazioni riguardanti la Società devono essere veritiere, chiare e verificabili.

3.2 Relazioni con interlocutori esterni

I rapporti della Società con qualsiasi interlocutore pubblico o privato sono conformi alla legge e ai principi di correttezza, trasparenza e verificabilità.

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo apparire come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività.

Nei confronti di rappresentanti o dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono vietate la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente l'esito del rapporto.

Sono altresì vietate le promesse e le offerte di beni o di altre utilità a rappresentanti, funzionari o dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche per interposta persona, salvo che si tratti di doni di modico valore e conformi agli usi e sempre che non possano essere intesi come rivolti alla ricerca di indebiti favori.

La Società non eroga contributi, vantaggi o altre utilità ai partiti politici e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti, se non nel rispetto della normativa applicabile.

Qualsiasi dipendente che riceva direttamente o indirettamente proposte di benefici da pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni che configurino simile fattispecie, deve immediatamente riferire all'organismo interno preposto alla vigilanza sull'applicazione del Codice Etico, se dipendente, ovvero al proprio referente, se soggetto terzo.

C&P srl impronta la propria attività al criterio della Qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento del cliente.

Nei rapporti con la clientela e la committenza, è assicurata correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale.

Nella formulazione dei preventive e nella partecipazione alle gare d'appalto, la Società valuta con attenzione la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, alla sicurezza e agli aspetti ambientali, facendo rilevare, ove possibile, eventuali anomalie.

La formulazione delle offerte sarà tale da consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale dipendente e delle vigenti misure di sicurezza e tutela ambientale.

La Società ricorre al contenzioso solo quando le sue legittime pretese non trovano nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

Nella conduzione di qualsiasi trattativa devono sempre evitarsi situazioni nelle quali soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in conflitto di interessi.

Le relazioni con i fornitori della Società, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme del presente Codice Etico e sono oggetto di costante monitoraggio da parte dell'Organo dirigente.

C&P srl si avvale di fornitori, appaltatori o subappaltatori che operino in conformità della normativa vigente e delle regole previste dal Codice.

Anche il processo di individuazione dei contraenti è disciplinato da procedure predefinite trasparenti, certe, non discriminatorie e comunque conformi a quanto indicato nel Modello di Organizzazione, Controllo e Gestione ex D.Lgs. n.231/2001.

È fatto divieto di accettare utilità di qualsiasi genere dai fornitori, che tendano a influenzare le reciproche e obiettive valutazioni nonché l'operato o anche soltanto ad apparire a ciò dirette.

La Società agisce con correttezza, trasparenza e equità; rispetta gli impegni contrattuali, anche con riguardo ai tempi e alle modalità di pagamento stabiliti.

Particolare attenzione viene prestata alla qualificazione dei fornitori operanti nei settori maggiormente esposti a rischio di infiltrazione mafiosa, con riferimento alle *white list*.

3.3 Risorse Umane

La Società riconosce la centralità delle Risorse Umane e l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca.

Tutti i dipendenti ed i collaboratori, anche distaccati o che operano in cantieri, si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi derivanti dal contratto di lavoro e dal presente Codice, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente/collaboratore deve ricevere informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi ed alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale.

C&P srl pone al centro del proprio operato la professionalità ed il contributo individuale delle persone, dando continuità ad uno stile di relazione che punta a riconoscere il lavoro di ciascuno come elemento fondamentale dello sviluppo aziendale e personale.

3.4 Rapporti con i mass media, diffusione delle informazioni e utilizzo dei social media

La Società si impegna a comunicare all'esterno informazioni o documenti veritieri e trasparenti, instaurando rapporti di collaborazione con gli organi di informazione nel rispetto dei ruoli e della riservatezza, per le esigenze informative.

I rapporti con i *mass media* sono informati a tali principi e sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità a ciò delegate e preposte.

I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad astenersi dal fornire informazioni all'esterno, né si impegnano a fornirle, che siano riservate e/o connesse allo svolgimneto delle attività lavorative, salva preventiva autorizzazione delle funzioni competenti.

In nessun modo o forma i dipendenti ed i collaboratori offrono pagamenti, regali, o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale di funzioni dei *mass media*, o che possano ragionevolmente essere interpretati come tali.

I dipendenti, nell'utilizzo dei propri account di social media, utilizzano ogni cautela affinchè le opinioni e/o i giudizi espressi non siano attribuibili alla Società e devono astenersi da interventi o commenti che possano nuocere al prestigio, al decoro e all'immagine di C&P srl.

3.5 Rapporti con l'Autorità Giudiziaria

La Società agisce a norma di legge e favorisce la corretta amministrazione della Giustizia, collabora con i rappresentanti dell'Autorità Giudiziaria, le Forze dell'Ordine e qualunque Pubblico Ufficiale che abbia poteri ispettivi, favorendo il corretto espletamento dell'attività processuale contro ogni indebita interferenza.

In particolare, è fatto divieto di esercitare pressioni, di qualsiasi natura, sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni avanti all'Autorità Giudiziaria, al fine di indurla a rendere dichiarazioni mendaci o a non rendere dichiarazioni.

È fatto divieto di aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante ad eludere le investigazioni dell'Autorità competente o a sottrarsi alle ricerche di questa.

3.6 Prevenzione dei reati informatici ex art. 24 bis D. Lgs. 231/01 e rispetto della norma a tutela del diritto d'autore

È fatto divieto di porre in essere, promuovere, collaborare, o dare causa a comportamenti che siano in contrasto con la prevenzione dei reati informatici di cui all'art. 24 *bis* D. Lgs. n. 231/2001. La Società prescrive il rispetto delle procedure aziendali all'uopo adottate.

È vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, al fine di conseguire un ingiusto profitto con altrui danno.

Inoltre, C&P srl rifiuta comportamenti in violazione della norma sul diritto d'autore e, di conseguenza, non è consentito riprodurre copie di programmi su licenza per uso personale, aziendale o in favore di terzi, né caricare sui sistemi aziendali software personali presi a prestito o non autorizzati.

3.7 Utilizzo di Internet, posta elettronica, telefono e attrezzature aziendali in genere

La connessione a Internet, la posta elettronica, il fax, il telefono, anche portatile, le attrezzature tecniche e gli apparati tecnologici devono essere utilizzati per il tempo indispensabile e solo per scopi lavorativi, nel rispetto della legge, del Modello Organizzativo, delle disposizioni in tutela della privacy (Regolamento UE 2016/679 e D.Lgs. n. 196/2003), del contratto di lavoro collettivo.

L'uso di tali strumenti aziendali, al di fuori di quanto strettamente necessario allo svolgimento dell'attività lavorativa, può provocare, anche involontariamente, un danno alla società, oltre che esporre la medesima a sanzioni conseguenti i comportamenti abusivi.

È vietato l'uso per esigenze personali di telefono, computer, device, stampanti, fax e attrezzature in genere di proprietà o in uso della Società (salvo casi esplicitamente autorizzati).

È fatto divieto assoluto di utilizzare apparecchiature hardware atte alla copia e/o memorizzazione di file e dati, quali memorie di massa USB, computer portatili, dischi ottici, masterizzatori e qualsiasi altro supporto elettronico di archiviazione, salvo previa espressa autorizzazione da parte della Società.

3.8 Prevenzione dei reati contro la personalità individuale ai sensi dell'art. 25-quinquies D. Lgs. n. 231/2001

La Società rifiuta comportamenti che ingenerano o favoriscono lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo internet e pertanto prescrive che tutti i collaboratori non pongano in essere comportamenti illeciti costituenti reati contro la personalità individuale ai sensi dell'art. 25-quinquies D. Lgs. n. 231/2001, come introdotti dalla L. 223/03, recante misure contro la tratta di persone e la pedopornografia.

3.9 Whistleblowing e segnalazioni interne

In conformità alle disposizioni di cui all'art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. n. 231/2001 e al D.Lgs. n. 24/2023 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, l'Impresa ha predisposto canali di segnalazione interna che consentono ai soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lettere a) e b) del D.Lgs. n. 231/2001 di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto stesso e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I canali di segnalazione garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e prevedono almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

È fatto divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il sistema disciplinare prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Nella consapevolezza che solo garantendo la riservatezza dei segnalanti si può garantire la massima attuazione del Modello, C&P srl garantisce la tutela della riservatezza dei segnalanti conformandosi e dando piena attuazione alle regole in materia.

4. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

La Società promuove una cultura orientata al controllo, inteso come strumento per migliorare l'efficienza.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni aziendali e la salute/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Il sistema di controllo interno nel suo insieme è funzionale a verificare:

- il rispetto delle leggi vigenti, comprese quelle a tutela del Whistleblowing, delle procedure e del Codice Etico,
- il rispetto degli impegni contrattuali assunti con il Committente
- il rispetto delle strategie e delle politiche della Società,
- la tutela dei beni della Società, materiali e immateriali,
- l'efficacia e l'efficienza della gestione,
- l'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne.
- l'efficacia delle politiche di responsabilità sociale adottate.

Come indicato dalle Linee Guida di Confindustria, il giudizio sull'idoneità del modello organizzativo non si sostanzia nella valutazione di una condotta colpevole, ma in un giudizio strettamente normativo sull'adeguatezza dell'apparato predisposto rispetto agli scopi di prevenzione dei reati, e pertanto il sistema di controllo deve essere effettivo e non meramente formale.

La Società assicura che il sistema organizzativo sia fondato sul criterio di separazione tra chi decide, chi esegue e chi controlla.

In particolare, l'organizzazione rende tutte le operazioni verificabili perché registrate.

5. SISTEMA SANZIONATORIO

Il rispetto del presente Codice Etico non è solo un obbligo imposto dalla Società ai propri dipendenti ma è altresì una condivisione di valori fondamentali e di reciproco rispetto.

Di conseguenza vige in capo alla C&P srl un diritto / dovere di vigilare sulla costante osservanza del Codice, prevedendo un sistema sanzionatorio in caso di sua violazione, come meglio descritto nella Parte Generale del Modello.

L'osservanza delle disposizioni del presente Codice Etco deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c.

L'eventuale violazione delle disposizioni del Codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, in conformità alle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e della contrattazione collettiva applicabile, con ogni conseguenza di legge, anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Il personale distaccato, o comunque operante nei cantieri di C&P srl, è soggetto al completo rispetto del Codice Etico e, pertanto, in caso di violazioni verrà applicato anche ad esso, tramite le funzioni preposte, il modello sanzionatorio previsto nel Modello.

Tutti i dipendenti e i collaboratori, qualora vengano a conoscenza di presunte violazioni del presente Codice o di comportamenti non conformi alle regole di condotta adottate dalla Società, devono effettuare la segnalazione al Gestore delle Segnalazioni secondo quanto previsto dalla procedura di Whistleblowing adottata dalla Società in conformità al D.Lgs. n. 24/2023, ferme restando le azioni ed i provvedimenti di competenza dell'Organo amministrativo, quale titolare del potere disciplinare.

Come stabilito dalle Linee Guida di Confindustria, "*l'efficace attuazione del modello richiede, tra l'altro, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*" e pertanto la Società garantisce l'applicazione di sanzioni proporzionate e adeguate alla gravità delle violazioni accertate.

Per tutto quanto qui non previsto si applicano le disposizioni di cui al Modello.