

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001



## CODICE ETICO

## Sommario

1. Premessa.....	4
2 La Società.....	4
2.1 LA SPECIALIZZAZIONE FERROVIARIA.....	5
2.2 LA GOVERNANCE E LEADERSHIP .....	5
2.3 IMPEGNO VERSO LA CONFORMITÀ NORMATIVA .....	5
2.4 COMPETENZE E KNOW-HOW .....	5
2.5 CERTIFICAZIONI E ATTESTAZIONI .....	6
2.6 ATTESTAZIONI SOA .....	6
2.7 TRAGUARDI E POSIZIONAMENTO .....	7
2.8 OBIETTIVI E VISIONE.....	7
2.9 VALORI AZIENDALI.....	8
3. Finalità del Codice Etico.....	8
4. Riferimenti al Modello 231 e al risk assessment .....	9
5. Destinatari.....	10
6. Principi generali di condotta.....	11
7. Legalità, integrità e correttezza.....	11
8. Anticorruzione, prevenzione della frode e integrità nei rapporti d'affari .....	12
9. Rapporti con la Pubblica Amministrazione, Autorità e Istituzioni.....	13
10. Regali, omaggi, utilità, sponsorizzazioni e ospitalità .....	14
11. Conflitto di interessi.....	15
12. Rapporti con clienti, committenti e stazioni appaltanti.....	15
13. Rapporti con fornitori, appaltatori, subappaltatori, consulenti e partner .....	16

14. Tutela del lavoro, delle persone, diritti umani e pari opportunità .....	17
15. Salute e sicurezza sul lavoro .....	18
16. Ambiente, sostenibilità ed ESG.....	18
E - Environmental .....	19
S – Social.....	19
G - Governance .....	19
17. Adempimenti fiscali, tributari e presidio della correttezza contributiva .....	20
18. Risorse economiche, finanziarie e prevenzione del riciclaggio.....	20
19. Trasparenza amministrativa, contabile e documentale .....	21
20. Tracciabilità delle operazioni e dei flussi .....	22
21. Utilizzo dei sistemi informatici, cybersecurity, dati e riservatezza.....	22
22. Tutela del patrimonio aziendale.....	24
23. Rapporti con il mercato, concorrenza e correttezza commerciale .....	24
24. Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza.....	25
25. Whistleblowing e tutela del segnalante .....	26
26. Sistema disciplinare e conseguenze delle violazioni.....	26
27. Diffusione, formazione e attuazione .....	28
28. Aggiornamento del Codice Etico .....	29
29. Disposizioni finali.....	30

## 1. Premessa

Il presente Codice Etico definisce l'insieme dei principi, dei valori e delle regole di comportamento ai quali CVG conforma la propria attività, le proprie relazioni d'impresa e il proprio assetto organizzativo.

Esso costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e rappresenta uno strumento essenziale di prevenzione dei rischi, di promozione della cultura della legalità e di responsabilizzazione di tutti i soggetti che operano nell'interesse o a vantaggio della Società.

Attraverso il presente Codice, la Società afferma il proprio impegno a operare secondo criteri di legalità, correttezza, trasparenza, responsabilità, affidabilità, tutela della persona, sicurezza del lavoro, sostenibilità ambientale, protezione delle informazioni e integrità nei rapporti economici e istituzionali.

Il Codice Etico non ha natura meramente dichiarativa, ma integra un presidio operativo e vincolante, volto a orientare le decisioni aziendali, prevenire comportamenti illeciti o impropri e rafforzare il sistema dei controlli interni e della compliance aziendale.

## 2 La Società

C.V.G. COSTRUZIONI S.R.L. è un'azienda leader nel settore delle costruzioni con oltre 20 anni di esperienza consolidata nella realizzazione di infrastrutture complesse, specializzata in lavorazioni in cemento armato e nel settore ferroviario.

Fondata nel 2017, C.V.G. COSTRUZIONI ha costruito la sua reputazione attraverso l'impegno costante nel realizzare fondamenta solide sia letteralmente che in termini di affidabilità nel mercato. Con una media di 108 addetti distribuiti tra la sede legale di

Roma (Circonvallazione Clodia, 163 – CAP 00195) e la sede operativa di Siena (Via Benedetto Zalaffi, 4 – CAP 53100), l'azienda ha realizzato oltre 1.000 progetti, conquistando la fiducia di migliaia di clienti soddisfatti.

## 2.1 LA SPECIALIZZAZIONE FERROVIARIA

C.V.G. COSTRUZIONI opera principalmente nel settore ferroviario, avvalendosi delle qualifiche RFI (Rete Ferroviaria Italiana) e delle certificazioni SOA OG3, OG1 e OS21, che attestano la nostra competenza tecnica e affidabilità nel settore dell'ingegneria infrastrutturale. Queste certificazioni riconoscono la nostra capacità di operare su commesse complesse di rilevanza nazionale nel settore delle infrastrutture ferroviarie, rappresentando un impegno concreto verso l'eccellenza.

## 2.2 LA GOVERNANCE E LEADERSHIP

La governance di C.V.G. COSTRUZIONI è affidata al Consiglio di Amministrazione, con Giovanni Curcio nel ruolo di Presidente e rappresentante legale verso gli enti pubblici ferroviari, e Valerio Curcio nel ruolo di Vice Presidente con responsabilità sulla direzione tecnica e la gestione operativa delle commesse ferroviarie.

## 2.3 IMPEGNO VERSO LA CONFORMITÀ NORMATIVA

Consapevole dei rischi penali e reputazionali associati all'operatività nel settore ferroviario, particolarmente sensibile rispetto a violazioni della normativa anticorruzione, della trasparenza nella gestione di fondi pubblici, e della sicurezza sui luoghi di lavoro, C.V.G. COSTRUZIONI ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 specializzato per il settore ferroviario.

## 2.4 COMPETENZE E KNOW-HOW

CVG valorizza il patrimonio di competenze maturato nel tempo e promuove lo sviluppo di un know-how tecnico, organizzativo e gestionale funzionale al miglioramento continuo dei processi aziendali.

In particolare, la Società si impegna a sviluppare:

- competenze professionali specialistiche;
- capacità di gestione integrata dei processi;
- aggiornamento continuo delle risorse interne;
- presidio organizzativo delle attività sensibili;
- cultura della qualità, della prevenzione e del risultato.

La Società considera il capitale umano e il patrimonio di esperienza interna elementi centrali della propria identità e della propria competitività.

## 2.5 CERTIFICAZIONI E ATTESTAZIONI

CVG attribuisce rilevanza strategica all'adozione di sistemi organizzativi e gestionali coerenti con standard riconosciuti e con logiche di miglioramento continuo.

Le certificazioni, attestazioni e qualificazioni eventualmente conseguite costituiscono espressione dell'impegno aziendale verso:

- qualità dei processi;
- affidabilità operativa;
- sicurezza;
- sostenibilità;
- conformità normativa e organizzativa.

## 2.6 ATTESTAZIONI SOA

Ove applicabili in relazione alle attività svolte, le attestazioni SOA e gli ulteriori requisiti di qualificazione rappresentano per la Società strumenti di accreditamento, affidabilità e capacità tecnico-organizzativa.

La Società si impegna a mantenere la veridicità, completezza e aggiornamento della documentazione necessaria ai fini della qualificazione e della partecipazione al mercato di riferimento.

## 2.7 TRAGUARDI E POSIZIONAMENTO

CVG mira a consolidare il proprio posizionamento attraverso il perseguimento di risultati fondati su:

- qualità del servizio o della prestazione;
- correttezza dei rapporti commerciali e istituzionali;
- capacità organizzativa;
- reputazione di affidabilità;
- rispetto delle regole del mercato e della concorrenza.

La Società considera la reputazione, la fiducia degli interlocutori e la credibilità professionale beni immateriali essenziali.

## 2.8 OBIETTIVI E VISIONE

La visione

aziendale è orientata a uno sviluppo sostenibile, responsabile e compatibile con i principi di legalità e corretta gestione d'impresa.

In tale prospettiva, la Società si propone di:

- rafforzare l'efficienza organizzativa;
- migliorare in modo continuo i processi interni;
- investire nella formazione e nella responsabilizzazione delle persone;
- presidiare i rischi operativi, legali e reputazionali;

- accrescere il valore generato per clienti, partner e stakeholder.

## 2.9 VALORI AZIENDALI

I valori ai quali CVG ispira stabilmente la propria attività sono:

- legalità;
- responsabilità;
- correttezza;
- trasparenza;
- professionalità;
- sicurezza;
- rispetto della persona;
- affidabilità;
- sostenibilità;
- collaborazione.

## 3. Finalità del Codice Etico

Il presente Codice Etico persegue le seguenti finalità:

definire il quadro dei principi e dei comportamenti cui tutti i Destinatari devono attenersi;

orientare l'attività aziendale verso standard elevati di integrità, correttezza e responsabilità;

prevenire condotte illecite, scorrette, fraudolente, abusive o non coerenti con i valori della Società;

rafforzare l'efficacia del Modello 231, del sistema di controllo interno e dei protocolli di prevenzione;

promuovere una cultura organizzativa fondata sulla consapevolezza dei rischi, sulla collaborazione e sulla tempestiva emersione delle anomalie;  
favorire coerenza tra principi etici, assetto organizzativo, procedure interne, deleghe, controlli, flussi informativi e sistema disciplinare;  
integrare la tutela della persona, della sicurezza, dell'ambiente, della correttezza economico-finanziaria e della sicurezza delle informazioni in una prospettiva di governance responsabile.

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, i modelli organizzativi devono individuare le attività a rischio, prevedere protocolli, modalità di gestione delle risorse finanziarie, obblighi informativi verso l'organismo di vigilanza e un sistema disciplinare idoneo; inoltre devono prevedere canali di segnalazione interna, divieto di ritorsione e relativo coordinamento con il sistema disciplinare.

#### 4. Riferimenti al Modello 231 e al risk assessment

Il presente Codice Etico deve essere interpretato e applicato congiuntamente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, alle procedure aziendali, ai protocolli interni, al sistema di deleghe e procure, al sistema disciplinare, alla procedura whistleblowing e agli altri presidi di controllo e compliance adottati.

Il Codice Etico costituisce la cornice valoriale di tali strumenti e ne orienta l'attuazione concreta.

La Società fonda il proprio sistema di prevenzione su una valutazione periodica e documentata dei rischi di commissione dei reati e degli illeciti rilevanti, tenendo conto, tra l'altro:

dell'assetto organizzativo e dei poteri attribuiti;

delle attività effettivamente svolte;

dei rapporti con soggetti pubblici e privati;

dei processi finanziari, amministrativi e commerciali;

della struttura dei sistemi informativi;  
dei rapporti di fornitura, appalto, subappalto e partnership;  
delle evoluzioni normative, tecnologiche e operative.

Il risk assessment 231 costituisce pertanto presupposto essenziale per:

individuare le aree e le attività sensibili;  
definire e aggiornare i protocolli di prevenzione;  
modulare i controlli in funzione del livello di esposizione al rischio;  
programmare verifiche, audit, monitoraggi e azioni correttive;  
aggiornare tempestivamente il Modello 231 e il presente Codice.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, nonché l'affidamento dei compiti di vigilanza sul suo funzionamento e aggiornamento a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, costituiscono elementi centrali del sistema 231.

La Società assicura inoltre verifiche periodiche sull'applicazione e sull'efficacia delle procedure adottate e provvede al riesame del Modello e dei propri presidi etico-organizzativi quando emergano violazioni significative, mutamenti nell'organizzazione o nell'attività ovvero evoluzioni tecnico-scientifiche rilevanti, in coerenza con i principi espressi dall'art. 7 del D.Lgs. 231/2001 e, per i profili di salute e sicurezza, dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008.

## 5. Destinatari

Sono Destinatari del presente Codice Etico:

i soci;  
i componenti dell'organo amministrativo;  
i componenti degli organi di controllo, ove presenti;  
i componenti dell'Organismo di Vigilanza;  
i dirigenti, i dipendenti e i lavoratori subordinati, a qualunque titolo;  
i collaboratori, consulenti, professionisti, procuratori e soggetti che operano per conto della Società;

i fornitori, appaltatori, subappaltatori, partner commerciali e, in generale, tutti i terzi che intrattengano rapporti rilevanti con la Società o agiscano nel suo interesse o a suo vantaggio.

Tutti i Destinatari sono tenuti a conoscere il presente Codice, ad attenersi ai suoi principi e a contribuire alla sua effettiva attuazione.

La Società richiede ai terzi contrattualmente rilevanti di accettarne i principi mediante specifiche clausole, impegni formali, requisiti di qualifica o altri strumenti equivalenti.

## 6. Principi generali di condotta

I Destinatari, nell'esercizio delle rispettive attività e responsabilità, si conformano ai seguenti principi:

rispetto della legge e delle normative applicabili;

onestà, lealtà, buona fede e correttezza;

trasparenza, tracciabilità e verificabilità delle operazioni;

imparzialità e rifiuto di favoritismi o discriminazioni;

diligenza, competenza, responsabilità e professionalità;

tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente;

rispetto della dignità, dei diritti e della personalità individuale;

riservatezza, protezione dei dati e sicurezza delle informazioni;

collaborazione con i presidi di controllo interno e con l'Organismo di Vigilanza;

prevenzione della corruzione, della frode, del riciclaggio, dell'evasione fiscale, delle ritorsioni, delle molestie e degli abusi;

adozione di comportamenti coerenti con una prospettiva di sostenibilità economica, sociale, ambientale e di buona governance.

## 7. Legalità, integrità e correttezza

La Società opera nel rigoroso rispetto delle leggi, dei regolamenti, delle autorizzazioni, delle prescrizioni amministrative, degli obblighi contrattuali e delle procedure interne. È fatto divieto ai Destinatari di:

porre in essere comportamenti contrari alla legge, al Modello 231 o al presente Codice;  
perseguire l'interesse della Società mediante condotte illecite, abusive o scorrette;  
omettere informazioni rilevanti, alterare documenti o tollerare condotte fraudolente;  
aggirare controlli interni, livelli autorizzativi o protocolli aziendali;  
frazionare artificialmente operazioni, incarichi, affidamenti, spese o decisioni al fine di eludere verifiche, limiti approvativi o controlli.

L'interesse o il vantaggio della Società non possono in alcun caso giustificare comportamenti contrari alla normativa vigente o ai principi del presente Codice.

## 8. Anticorruzione, prevenzione della frode e integrità nei rapporti d'affari

La Società adotta un approccio di assoluta fermezza nei confronti di ogni forma di corruzione, concussione, induzione indebita, traffico di influenze illecite, frode, favoritismo, abuso di funzione, irregolarità negoziale o uso improprio di risorse e relazioni.

A tal fine, la Società promuove un sistema di prevenzione fondato su:

chiara definizione di ruoli, responsabilità e poteri autorizzativi;  
segregazione delle funzioni nei processi sensibili;  
valutazione preventiva e qualifica delle controparti;  
tracciabilità delle decisioni, delle spese e dei pagamenti;  
controlli preventivi e successivi sulle attività esposte a rischio;  
obbligo di segnalazione di anomalie, richieste indebite e situazioni sospette;  
formazione periodica del personale, con particolare riguardo alle funzioni maggiormente esposte;

monitoraggio dei rapporti con intermediari, consulenti, partner e soggetti operanti a contatto con la Pubblica Amministrazione.

È vietato:

promettere, offrire, corrispondere, richiedere o accettare denaro o altre utilità per ottenere vantaggi indebiti;

effettuare pagamenti non giustificati, sproporzionati, non documentati o indirizzati a soggetti diversi dall'effettivo prestatore;

utilizzare consulenze, intermediazioni, sponsorizzazioni, donazioni o spese di rappresentanza come strumenti indiretti di corruzione o influenza impropria;

servirsi di terzi come veicolo di pratiche illecite.

Ogni decisione commerciale, negoziale o istituzionale deve essere assunta sulla base di criteri oggettivi, verificabili, documentati e coerenti con l'interesse lecito della Società.

## 9. Rapporti con la Pubblica Amministrazione, Autorità e Istituzioni

I rapporti con la Pubblica Amministrazione, con le Autorità di vigilanza e controllo, con le stazioni appaltanti, con i concessionari di pubblico servizio, con le istituzioni nazionali o sovranazionali e con i relativi esponenti devono essere improntati a legalità, trasparenza, correttezza, collaborazione e piena tracciabilità.

È fatto divieto di:

promettere, offrire, dare o autorizzare denaro, beni, utilità o vantaggi indebiti a pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o soggetti a essi collegati;

ricercare trattamenti di favore, scorciatoie amministrative o indebiti benefici;

presentare dichiarazioni, dati, informazioni, certificazioni o documenti falsi, alterati, incompleti o fuorvianti;

destinare contributi, finanziamenti, agevolazioni o risorse pubbliche a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi;

ostacolare controlli, ispezioni, verifiche o attività istruttorie.

I rapporti con i soggetti pubblici sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali autorizzate, nel rispetto di deleghe, procure, procedure e livelli approvativi interni. Nelle attività connesse a gare, affidamenti, autorizzazioni, controlli, procedimenti amministrativi e rapporti istituzionali, la Società richiede massima accuratezza documentale, correttezza competitiva e piena collaborazione con le Autorità competenti.

## 10. Regali, omaggi, utilità, sponsorizzazioni e ospitalità

È vietato offrire, promettere, richiedere o accettare regali, omaggi, ospitalità, liberalità o altre utilità che possano:

influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario;

essere percepiti come strumenti di pressione o corruzione;

determinare un vantaggio indebito;

eccedere i limiti della normale cortesia commerciale, della modicità e della trasparenza.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione il divieto opera con particolare rigore.

Ogni omaggio o spesa di rappresentanza consentita deve essere:

lecita;

di valore modico e proporzionato;

occasionale;

tracciata e adeguatamente documentata;

preventivamente autorizzata secondo le procedure aziendali.

Sponsorizzazioni, donazioni, contributi, erogazioni liberali e iniziative promozionali devono essere previamente valutati, autorizzati, giustificati e coerenti con finalità lecite, trasparenti e reputazionalmente sostenibili.

Qualsiasi offerta o richiesta anomala deve essere prontamente comunicata al superiore gerarchico e, ove rilevante, all'Organismo di Vigilanza.

## 11. Conflitto di interessi

I Destinatari devono evitare situazioni in cui interessi personali, familiari, economici o professionali possano interferire, anche solo potenzialmente, con l'interesse della Società o con l'imparzialità delle decisioni assunte nell'ambito dell'attività aziendale.

Costituiscono, a titolo esemplificativo, situazioni di conflitto di interessi:

interessi diretti o indiretti in clienti, fornitori, concorrenti o partner;

utilizzo della propria posizione per conseguire vantaggi personali o di terzi;

partecipazione a decisioni riguardanti soggetti con i quali si intrattengono rapporti personali rilevanti;

accettazione di incarichi, benefici o utilità idonei a compromettere indipendenza e obiettività;

gestione di selezioni, affidamenti, valutazioni o pagamenti relativi a soggetti legati da rapporti personali o patrimoniali.

Il conflitto, anche soltanto potenziale, deve essere tempestivamente dichiarato secondo le procedure interne; il soggetto interessato deve astenersi da ogni attività o decisione connessa fino alle determinazioni della Società.

## 12. Rapporti con clienti, committenti e stazioni appaltanti

La Società impronta i rapporti con clienti, committenti e stazioni appaltanti a criteri di competenza, affidabilità, trasparenza, correttezza professionale e qualità della prestazione.

Nella partecipazione a gare, affidamenti, procedure comparative e negoziazioni, i Destinatari devono:

agire nel pieno rispetto della normativa e delle regole applicabili;

presentare offerte serie, attendibili, sostenibili e fondate su dati veritieri;

evitare intese illecite, collusioni, turbative, artifici o influenze indebite;

garantire la correttezza delle informazioni tecniche, economiche e commerciali fornite. Nei rapporti contrattuali devono essere assicurate completezza informativa, correttezza negoziale, esecuzione diligente delle obbligazioni e gestione trasparente delle eventuali criticità.

La Società valuta con attenzione la congruità tecnico-economica delle commesse, la sostenibilità dell'esecuzione, i profili di sicurezza, ambiente, legalità di filiera e compliance contrattuale, evitando l'assunzione di impegni fondati su presupposti non realistici o non verificabili.

### 13. Rapporti con fornitori, appaltatori, subappaltatori, consulenti e partner

La selezione e la gestione dei terzi avvengono secondo criteri oggettivi di qualità, professionalità, affidabilità, reputazione, correttezza fiscale, rispetto delle norme in materia di lavoro, sicurezza, ambiente, protezione dei dati e adeguatezza organizzativa.

La Società richiede ai propri fornitori, appaltatori, subappaltatori, consulenti e partner: il rispetto della legge e dei principi del presente Codice;

il rispetto della normativa in materia di lavoro, sicurezza, ambiente, immigrazione, fiscalità e riservatezza;

la veridicità e completezza della documentazione trasmessa;

la collaborazione con eventuali verifiche, audit, monitoraggi o attività di qualifica;

il rispetto della dignità del lavoro, dei diritti umani e del divieto di sfruttamento o pratiche coercitive lungo la filiera.

Devono essere evitati affidamenti a soggetti privi di adeguati requisiti morali, professionali o organizzativi, ovvero coinvolti in situazioni di opacità, irregolarità fiscale, utilizzo di lavoro irregolare o gravi inadempimenti in materia di sicurezza, ambiente o correttezza contrattuale.

I rapporti con i terzi devono essere formalizzati per iscritto, tracciati e coerenti con prestazioni reali, determinate e verificabili.

La Società adotta un approccio di filiera responsabile, anche mediante verifiche proporzionate al rischio, controlli documentali, clausole contrattuali, obblighi informativi e presidi specifici nei confronti dei rapporti maggiormente esposti.

## 14. Tutela del lavoro, delle persone, diritti umani e pari opportunità

La Società riconosce la centralità della persona e tutela la dignità, l'integrità fisica e morale, la libertà, l'uguaglianza e la valorizzazione professionale di tutti coloro che operano al proprio interno o in relazione con essa.

Non sono tollerati:

discriminazioni fondate su sesso, età, origine, lingua, nazionalità, convinzioni personali, religiose o politiche, condizioni sociali o personali;

molestie, intimidazioni, abusi, comportamenti offensivi, ostili o degradanti;

sfruttamento lavorativo, lavoro irregolare o impiego di manodopera priva dei necessari requisiti o titoli;

pressioni indebite o ritorsioni di qualsiasi natura;

pratiche incompatibili con il rispetto dei diritti fondamentali della persona, anche nella catena di fornitura.

I processi di selezione, assunzione, formazione, crescita professionale e remunerazione devono fondarsi su criteri di merito, competenza, professionalità e coerenza con i fabbisogni organizzativi.

Particolare attenzione è posta alla regolarità dei rapporti di lavoro e, ove applicabile, alla verifica della documentazione relativa ai cittadini di Paesi terzi.

La Società promuove un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo, sicuro e orientato alla valorizzazione delle capacità individuali.

## 15. Salute e sicurezza sul lavoro

La Società considera la salute e la sicurezza sul lavoro un valore primario, irrinunciabile e non subordinabile a esigenze produttive o economiche.

Tutti i Destinatari sono tenuti a:

osservare rigorosamente le misure di prevenzione e protezione;

utilizzare correttamente impianti, mezzi, attrezzature e dispositivi di protezione;

segnalare tempestivamente anomalie, incidenti, quasi incidenti, carenze organizzative o situazioni di pericolo;

contribuire al miglioramento continuo dei livelli di sicurezza.

La Società promuove formazione, informazione, addestramento, vigilanza operativa e controllo dei processi, con particolare attenzione alle attività maggiormente esposte a rischio, all'organizzazione del lavoro e alla gestione dei rapporti con terzi.

In coerenza con i principi espressi dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, la Società assicura un sistema organizzativo idoneo alla verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, a periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate, nonché al riesame del modello in caso di violazioni significative o di mutamenti organizzativi e tecnologici.

## 16. Ambiente, sostenibilità ed ESG

La Società svolge la propria attività nel rispetto dell'ambiente, del territorio e delle risorse naturali, adottando un approccio improntato a prevenzione, gestione responsabile e miglioramento continuo.

È fatto obbligo ai Destinatari di:

rispettare le prescrizioni normative e autorizzative in materia ambientale;

assicurare corretta gestione dei rifiuti, delle emissioni, degli scarichi e delle sostanze potenzialmente pericolose;

prevenire sversamenti, contaminazioni, dispersioni ed eventi dannosi per l'ambiente;  
segnalare tempestivamente ogni anomalia o evento ambientalmente rilevante;  
favorire comportamenti orientati all'efficienza energetica, al contenimento degli sprechi e alla sostenibilità operativa.

La Società adotta una visione ESG integrata, intesa come insieme coordinato di principi ambientali, sociali e di governance che orientano le scelte aziendali, la gestione dei rischi, la selezione dei partner, l'organizzazione dei processi e il rapporto con il mercato. In tale prospettiva:

#### E - Environmental

- la Società persegue la riduzione degli impatti ambientali diretti e indiretti;
- promuove l'uso responsabile delle risorse, la prevenzione dell'inquinamento e il miglioramento delle prestazioni ambientali;
- tiene conto, ove rilevante, degli obiettivi di sostenibilità e reputazione dell'impresa anche in relazione al contesto degli appalti pubblici e della qualificazione reputazionale.

#### S – Social

- la Società tutela salute e sicurezza, dignità del lavoro, inclusione, pari opportunità, corrette condizioni occupazionali e responsabilità nella catena di fornitura;
- contrasta ogni forma di sfruttamento, abuso, discriminazione o compressione dei diritti fondamentali;
- promuove relazioni corrette con lavoratori, comunità, clienti, fornitori e stakeholder.

#### G - Governance

- la Società promuove integrità, trasparenza, responsabilità, indipendenza dei controlli, tracciabilità delle decisioni, prevenzione dei conflitti di interesse e qualità dell'assetto organizzativo;

- integra il risk assessment, il sistema dei controlli interni, i flussi informativi, il whistleblowing e il sistema disciplinare in una logica di governo responsabile.

La Società valorizza inoltre, nella gestione della propria reputazione e dei rapporti commerciali, il rispetto della legalità, degli obiettivi di sostenibilità e responsabilità sociale richiamati dal sistema reputazionale degli operatori economici nel settore dei contratti pubblici.

## 17. Adempimenti fiscali, tributari e presidio della correttezza contributiva

La Società impronta la propria condotta al rigoroso rispetto degli obblighi fiscali e tributari e ripudia ogni forma di evasione, elusione abusiva, frode fiscale, utilizzo o emissione di documenti falsi o inesistenti e artificiosa alterazione della rappresentazione contabile o documentale dei fatti imponibili.

In tale ambito i Destinatari devono:

- assicurare veridicità, completezza e tempestività dei dati fiscalmente rilevanti;
- evitare l'utilizzo di fatture o documentazione riferite a operazioni inesistenti;
- garantire la corretta tracciabilità dei flussi economici e finanziari;
- verificare, nei limiti delle funzioni assegnate, l'affidabilità fiscale delle controparti;
- collaborare alla corretta tenuta della documentazione e delle registrazioni;
- presidiare, per quanto di competenza, la correttezza contributiva e previdenziale nei rapporti di lavoro e nella filiera degli appalti e subappalti.

La rilevanza dei reati tributari nel sistema 231 è stata evidenziata anche dalla prassi dell'Agenzia delle Entrate.

## 18. Risorse economiche, finanziarie e prevenzione del riciclaggio

La Società gestisce le risorse economiche e finanziarie secondo criteri di liceità, correttezza, trasparenza, tracciabilità e separazione delle funzioni.

È vietato:

- effettuare o ricevere pagamenti privi di giustificazione economica;
- utilizzare contante o strumenti non tracciabili al di fuori dei casi consentiti;
- occultare la provenienza o la destinazione di somme, beni o utilità;
- intrattenere rapporti con soggetti non adeguatamente identificati o con reputazione dubbia;
- porre in essere operazioni idonee, anche solo potenzialmente, a favorire riciclaggio, autoriciclaggio o impiego di proventi illeciti.

Ogni operazione deve essere coerente con l'attività sociale, autorizzata secondo le procedure interne, supportata da idonea documentazione e registrata in modo corretto. La Società promuove un approccio basato sul rischio nella valutazione delle controparti e nell'aggiornamento dei controlli economico-finanziari, coerentemente con l'esigenza di identificare, documentare, mantenere aggiornata e riesaminare periodicamente la valutazione dei rischi e i controlli interni in funzione dell'evoluzione delle attività e dei contesti operativi.

## 19. Trasparenza amministrativa, contabile e documentale

Ogni fatto di gestione deve essere rappresentato in modo veritiero, corretto, completo, accurato, intelligibile, tempestivo e verificabile.

I Destinatari, ciascuno per quanto di competenza, devono garantire che:

- la documentazione aziendale sia attendibile e coerente con le operazioni sottostanti;
- le registrazioni contabili riflettano fedelmente i fatti gestionali;
- non siano istituiti fondi occulti, contabilità parallele o documentazioni false o artefatte;
- i controlli interni, i revisori, gli organi sociali e l'Organismo di Vigilanza possano accedere a informazioni corrette e complete.

Ogni alterazione, omissione o falsificazione documentale costituisce grave violazione del presente Codice.

## 20. Tracciabilità delle operazioni e dei flussi

La Società assicura la tracciabilità dei processi decisionali, autorizzativi, negoziali, esecutivi, tecnici, amministrativi e finanziari.

Ciascun Destinatario deve conservare e archiviare la documentazione relativa alle attività svolte in modo da consentire:

- ricostruzione del processo decisionale;
- identificazione dei soggetti coinvolti;
- verifica dei controlli eseguiti;
- riscontro della legittimità, correttezza e coerenza dell'operazione.

La tracciabilità costituisce presidio essenziale di prevenzione e controllo nel sistema 231 ed è parte integrante del presidio anticorruzione, del controllo di gestione, della trasparenza contabile, della sicurezza di filiera e dell'affidabilità del sistema documentale.

## 21. Utilizzo dei sistemi informatici, cybersecurity, dati e riservatezza

I sistemi informatici, telematici e documentali aziendali devono essere utilizzati esclusivamente per finalità lecite, professionali e coerenti con le funzioni assegnate.

È vietato:

- accedere abusivamente a sistemi o informazioni;
- alterare, distruggere, cancellare o manomettere dati, programmi o archivi;
- diffondere credenziali, codici o strumenti di accesso in violazione delle procedure;

- utilizzare strumenti aziendali per finalità illecite, offensive, discriminatorie o contrarie alla dignità della persona;
- trattare dati e informazioni in violazione degli obblighi di riservatezza;
- eludere controlli di sicurezza, sistemi di protezione, policy di accesso o meccanismi di tracciamento.

La Società tutela la riservatezza delle informazioni aziendali e dei dati conosciuti per ragioni d'ufficio o di incarico. Tali informazioni devono essere trattate secondo criteri di necessità, proporzionalità, pertinenza e sicurezza.

La Società considera la cybersecurity un presidio strategico di legalità, continuità operativa, protezione del patrimonio informativo e prevenzione dei rischi 231. A tal fine promuove, in misura proporzionata alla natura, dimensione e complessità dell'organizzazione:

- controlli sugli accessi logici e fisici;
- gestione sicura delle credenziali e dei profili autorizzativi;
- protezione delle reti, dei dispositivi, dei sistemi, dei dati e delle comunicazioni;
- utilizzo di strumenti di cifratura o equivalenti misure di protezione ove opportuno;
- aggiornamento, manutenzione e monitoraggio dei sistemi;
- presidi di prevenzione, rilevazione, risposta e ripristino in caso di incidenti informatici;
- formazione e sensibilizzazione del personale sui rischi cyber, sul phishing, sulla gestione dei dati e sull'uso corretto degli strumenti digitali;
- verifica dell'affidabilità tecnologica di fornitori, partner e soggetti che trattano dati o accedono a sistemi aziendali.

Con specifico riguardo ai canali interni di segnalazione, la Società garantisce, anche tramite strumenti di crittografia o misure equivalenti, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta, delle persone menzionate, del contenuto

della segnalazione e della relativa documentazione, in conformità alla normativa vigente.

## 22. Tutela del patrimonio aziendale

I beni materiali e immateriali della Società devono essere custoditi, utilizzati e preservati con diligenza, responsabilità e senso di appartenenza.

I Destinatari sono tenuti a:

- utilizzare correttamente mezzi, attrezzature, dispositivi, documenti, software, know-how e risorse aziendali;
- evitarne usi impropri, personali o contrari all'interesse sociale;
- segnalare furti, smarrimenti, danneggiamenti, accessi abusivi o utilizzi anomali.

Rientrano nel patrimonio aziendale anche reputazione, informazioni riservate, dati, sistemi, metodologie operative, relazioni commerciali, certificazioni, autorizzazioni e ogni altro asset organizzativo o immateriale rilevante.

## 23. Rapporti con il mercato, concorrenza e correttezza commerciale

La Società riconosce il valore della concorrenza leale e del corretto funzionamento del mercato.

I Destinatari devono evitare qualsiasi comportamento che possa determinare:

- alterazione della libera concorrenza;
- pratiche scorrette o ingannevoli;
- collusioni, accordi impropri o condotte sleali nelle trattative o nelle gare;
- utilizzo di informazioni non lecite o non correttamente acquisite.

La qualità delle prestazioni, la reputazione, l'affidabilità tecnica ed economica e la correttezza professionale rappresentano i soli strumenti legittimi di competizione.

## 24. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, il Modello deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello stesso.

Tutti i Destinatari sono tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza e a trasmettere, nei modi previsti dalle procedure interne, informazioni complete, veritiere e tempestive in merito a:

- violazioni o sospette violazioni del Codice Etico, del Modello 231 o dei protocolli aziendali;
- anomalie, irregolarità, omissioni o eventi di rischio;
- procedimenti, ispezioni, contestazioni, notizie di reato o richieste provenienti da Autorità;
- infortuni gravi, incidenti ambientali, contestazioni fiscali rilevanti, criticità nei rapporti con la PA;
- incidenti di cybersecurity, accessi abusivi, perdita di dati, indisponibilità significativa di sistemi o compromissioni del patrimonio informativo;
- criticità nella filiera, nei subappalti, nei pagamenti, nelle qualifiche dei fornitori o nei controlli di legalità;
- ogni altro fatto rilevante ai fini del funzionamento, dell'efficacia e dell'aggiornamento del Modello.

Sono previsti flussi informativi:

- periodici, da parte delle funzioni aziendali maggiormente esposte a rischio;
- ad evento, quando si verificano anomalie, non conformità, incidenti, ispezioni, violazioni o scostamenti significativi;
- su richiesta, quando l'Organismo di Vigilanza necessita di chiarimenti, documenti o approfondimenti.

È vietato ostacolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza, omettere informazioni dovute o trasmettere dati falsi, incompleti o fuorvianti.

## 25. Whistleblowing e tutela del segnalante

La Società riconosce il valore delle segnalazioni interne quale strumento di emersione tempestiva di condotte illecite, violazioni del Modello 231, del presente Codice o di altre procedure interne.

In conformità all'art. 6, comma 2-bis, del D.Lgs. 231/2001, come coordinato con il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, il sistema aziendale prevede canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il raccordo con il sistema disciplinare.

La Società garantisce che i canali di segnalazione interna siano strutturati in modo da assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte, delle persone menzionate e del contenuto della segnalazione, secondo quanto previsto dalla disciplina vigente, anche mediante modalità scritte, informatiche e orali, e con affidamento della gestione a soggetti autonomi e specificamente formati.

È fatto divieto di adottare, tentare o minacciare atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante o di altri soggetti tutelati dalla normativa.

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, sulla base di elementi ragionevoli e circostanziati. Restano ferme le conseguenze disciplinari e, se del caso, legali in caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, ovvero strumentalmente, calunniosamente o in malafede, nei limiti consentiti dalla normativa vigente e in coerenza con il sistema disciplinare.

La disciplina di dettaglio del whistleblowing è contenuta in apposita procedura aziendale, cui il presente Codice rinvia integralmente.

## 26. Sistema disciplinare e conseguenze delle violazioni

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, il Modello deve prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate e, ai fini dell'efficace attuazione, deve essere oggetto di verifica periodica e di eventuale modifica in presenza di violazioni significative o mutamenti organizzativi o dell'attività. La violazione del presente Codice Etico costituisce violazione del Modello 231 e comporta l'applicazione delle misure previste dal sistema disciplinare aziendale, nel rispetto della normativa vigente, del contratto collettivo applicabile e delle garanzie procedurali.

Il sistema disciplinare è strutturato in modo differenziato per categorie di destinatari, tenendo conto del ruolo ricoperto, del potere esercitato, del grado di autonomia, della natura del rapporto con la Società e dell'impatto potenziale o effettivo della violazione.

In particolare, possono essere destinatari di misure sanzionatorie o rimedi conseguenti:

a) Dipendenti non dirigenti

Le violazioni possono comportare l'applicazione delle misure disciplinari previste dalla legge, dal contratto collettivo applicabile e dalla regolamentazione aziendale, secondo criteri di proporzionalità e gradualità.

b) Dirigenti e responsabili di funzione

Le violazioni sono valutate con particolare rigore in ragione del ruolo di esempio, indirizzo, controllo e attuazione dei presidi organizzativi loro attribuiti.

c) Amministratori e soggetti in posizione apicale

Le violazioni possono comportare l'attivazione delle misure previste dall'ordinamento e dagli atti societari, ivi comprese le iniziative di competenza dell'organo sociale competente.

d) Componenti dell'Organismo di Vigilanza e degli eventuali organi di controllo

Le violazioni incompatibili con i requisiti di autonomia, indipendenza, correttezza o diligenza richiesti dall'incarico comportano le valutazioni e le iniziative di competenza degli organi societari.

e) Collaboratori, consulenti, professionisti, agenti e partner

Le violazioni comportano l'applicazione dei rimedi contrattuali previsti, inclusi sospensione dell'incarico, contestazione formale, risoluzione del rapporto, richiesta di risarcimento del danno e segnalazione alle funzioni competenti.

f) Fornitori, appaltatori e subappaltatori

Le violazioni possono determinare diffida, sospensione delle attività, blocco dei pagamenti nei limiti consentiti, richiesta di misure correttive, risoluzione del contratto, esclusione da future qualificazioni e richiesta di risarcimento del danno.

Costituiscono, tra l'altro, violazioni disciplinarmente rilevanti:

la violazione delle regole del Codice Etico o dei protocolli 231;

l'omessa collaborazione con l'Organismo di Vigilanza;

l'omissione, alterazione o falsificazione di flussi informativi;

la violazione delle tutele previste in materia di segnalazioni interne;

l'adozione di condotte ritorsive;

l'effettuazione di segnalazioni in mala fede, con dolo o colpa grave, nei limiti consentiti dalla legge;

la violazione dei presidi anticorruzione;

la violazione dei presidi di salute e sicurezza, ambiente, fiscalità, tracciabilità e cybersecurity;

l'elusione fraudolenta dei controlli e delle procedure aziendali.

Le misure disciplinari sono graduate in funzione della gravità della violazione, dell'intenzionalità, della reiterazione, del ruolo ricoperto, del livello di responsabilità, dell'eventuale danno o rischio arrecato alla Società, nonché della compromissione dell'efficacia del Modello 231.

## 27. Diffusione, formazione e attuazione

La Società assicura idonea diffusione del presente Codice Etico mediante pubblicazione interna, consegna ai Destinatari, inserimento nella documentazione di onboarding, affissione o messa a disposizione con strumenti aziendali idonei.

La Società promuove iniziative di informazione e formazione periodica, differenziate in relazione ai ruoli, alle responsabilità e alle aree di rischio.

La formazione riguarda, in modo proporzionato, anche:

risk assessment e presidi 231;

anticorruzione e conflitti di interessi;

salute e sicurezza;

ambiente e sostenibilità;

correttezza fiscale e documentale;

utilizzo dei sistemi informatici e cybersecurity;

whistleblowing e divieto di ritorsione;

responsabilità specifiche di dirigenti, preposti, responsabili di funzione e soggetti apicali.

Tutti i responsabili di funzione sono tenuti a promuovere attivamente la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico all'interno delle strutture di competenza.

## 28. Aggiornamento del Codice Etico

Il presente Codice Etico è soggetto a riesame periodico ed è aggiornato ogniqualvolta ciò risulti necessario o opportuno in ragione:

di modifiche normative o regolamentari;

di aggiornamenti del Modello 231;

di variazioni organizzative, societarie o operative;

dell'emersione di nuove aree di rischio o di significative violazioni;

degli esiti delle attività di vigilanza, audit, controllo interno o segnalazione;

dell'evoluzione tecnologica, dei presidi di sicurezza, della struttura dei sistemi informativi e dei rischi cyber;

di mutamenti rilevanti nella catena di fornitura, nei mercati di riferimento o nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

L'esigenza di verifica periodica e di eventuale modifica del modello in caso di significative violazioni o mutamenti nell'organizzazione o nell'attività discende espressamente dall'art. 7 del D.Lgs. 231/2001.

In sede di aggiornamento, la Società tiene conto anche dell'evoluzione del catalogo dei reati e degli illeciti rilevanti ai fini della responsabilità dell'ente, inclusi i più recenti interventi normativi richiamati nel sistema 231.

## 29. Disposizioni finali

Il presente Codice Etico entra in vigore dalla data della sua approvazione da parte dell'organo competente della Società e sostituisce ogni precedente versione incompatibile.

Esso costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 di CVG e si applica congiuntamente alle procedure aziendali, ai protocolli di prevenzione, al sistema disciplinare e alla procedura whistleblowing.

Ogni Destinatario è tenuto a prenderne visione, conoscerne il contenuto e uniformare ad esso il proprio comportamento.