

RAEL di CARIOTI GIUSEPPE e C. S.r.l.

CODICE ETICO

EX D.LGS. 231/2001

**RAEL di CARIOTI
GIUSEPPE e C. S.r.l.**

Descrizione

Approvato con delibera del 15 gennaio 2025

CAPITOLO I Introduzione

1. Premessa.....	3
2. Destinatari e finalità. Ambito di applicazione ed aggiornamento.....	4
3. Principi Generali.....	5
4. Impegni ed obblighi di RAEL.....	9
5. Attuazione e controllo.....	11
6. Valore contrattuale del Codice Etico.....	12

CAPITOLO II Criteri di condotta e tutele

7. Gestione di RAEL.....	14
8. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001.....	14
9. Politiche del personale: considerazioni generali.....	14
10. Criteri di condotta nei rapporti endo-aziendali.....	16
11. Criteri di condotta nei rapporti extra-aziendali.....	21
12. Affidamento dei lavori, servizi e forniture.....	26
13. Trasparenza della documentazione e della contabilità. Antiriciclaggio.....	27
14. Valorizzazione e tutela della persona.....	28
15. Tutela dei dati.....	30
16. Tutela della salute e della sicurezza.....	31
17. Tutela dell'ambiente.....	32

CAPITOLO III Disposizioni attuative

18. Modalità di diffusione del codice etico.....	34
19. Organismo di Vigilanza.....	34
20. Sistema disciplinare.....	36

CAPITOLO I : INTRODUZIONE

1. PREMESSA

1.1 IL VALORE DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico è lo strumento predisposto da RAEL di Carioti Giuseppe e C. S.r.l. (d'ora in poi anche solo "RAEL") per definire l'insieme dei valori di etica aziendale che la stessa riconosce, accetta e condivide, e l'insieme di responsabilità che RAEL, i soggetti in posizione apicale, i propri dipendenti e i collaboratori (compresi i soggetti terzi esterni) assumono nei rapporti interni ed esterni.

1.2 APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

L'osservanza dei contenuti del Codice Etico da parte di tutti coloro che operano per e con RAEL è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della società stessa, fattori indispensabili per il suo successo.

Ogni soggetto in posizione apicale, dipendente, collaboratore e soggetto terzo è tenuto a conoscere il Codice Etico, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalarne per quanto di competenza carenze e inosservanze.

RAEL si impegna a facilitare e a promuovere la conoscenza del Codice Etico da parte dei dipendenti e di tutti coloro che operano per e con la stessa Società, vigilando sull'osservanza e predisponendo adeguati strumenti di informazione e controllo.

1.3 L'ATTIVITÀ DI RAEL

L'attività di RAEL si suddivide in:

- a) costruzione, esecuzione e installazione, previa correlativa progettazione, tra gli altri, di impianti elettrici civili, telefonici, radiotelevisivi, di sicurezza ed elettronici, impianti di trasmissione dati e cablaggio strutturato, di condizionamento, trattamento aria e termoidraulici
- b) collaudo, riparazione e manutenzione ordinaria e straordinario degli impianti di cui alla

- lettera a);
- c) esecuzione di scavi e altri interventi di ingegneria civile;
 - d) svolgimento di servizi di gestione calore e/o servizi di energia, servizi di consulenza energetica, di utilizzazione ottimale delle risorse energetiche in genere e servizi integrati per la realizzazione ed eventuale successiva gestione di interventi o di misure di riduzione dei consumi di energia primaria.

2. DESTINATARI E FINALITÀ. AMBITO DI APPLICAZIONE ED AGGIORNAMENTO

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico (d'ora in avanti anche "Codice") sono rivolti e devono essere conosciuti da parte di tutte le funzioni aziendali (Amministratore Unico e dipendenti) e da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti con la RAEL stessa (consulenti, fornitori, utenti, etc...). Tali soggetti sono da considerarsi tutti "Destinatari" del presente Codice.

Il management di RAEL è tenuto a osservare i contenuti del Codice Etico nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili ad accrescere i valori patrimoniali, gestionali e tecnologici della RAEL stessa, il benessere economico e sociale per i dipendenti ed i partner commerciali.

L'Amministratore Unico si ispira ai principi del Codice Etico nel fissare gli obiettivi aziendali.

È compito in primo luogo dell'Amministratore Unico rendere concreti i valori e i principi contenuti nel Codice Etico, assumendosi la responsabilità verso l'interno e verso l'esterno, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di RAEL.

I dipendenti devono adeguare le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e agli impegni previsti dal Codice Etico.

Tutti i comportamenti dei dipendenti di RAEL nello svolgimento dell'attività lavorativa devono essere ispirati alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità formale e sostanziale e alla chiarezza e verità dei riscontri contabili.

Tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale.

Ogni dipendente deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità e alle funzioni assegnate, agendo in modo da tutelare il prestigio di RAEL.

I rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Tutti i Destinatari si impegnano ad operare con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi, delle normative vigenti e dei regolamenti, nonché nelle misure integrative contenute nel Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 (di seguito anche MOG 231).

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza (di seguito Odv) ogni violazione del Codice – commessa da qualunque soggetto – che dovesse essere loro nota, con le modalità e le tutele indicate nel MOG 231, il tutto con particolare riferimento alle modalità previste dal D. Lgs 24/2023 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 (sul punto, vedasi specifico Protocollo di gestione delle segnalazioni whistleblowing, in allegato alla Parte Generale del Modello 231/2001 di RAEL).

L'omessa segnalazione costituisce violazione del Codice e dei suoi principi.

3. PRINCIPI GENERALI

Il Codice Etico definisce l'insieme dei valori, dei principi, delle linee di comportamento che devono informare l'attività tutta di RAEL.

Sono, pertanto, attribuite al presente Codice funzioni:

- di legittimazione: il Codice esplicita i doveri e le responsabilità di RAEL nei confronti di tutti coloro che entrano in contatto con esso e viceversa;
- cognitiva: attraverso l'enunciazione di principi astratti e generali e di regole di comportamento, il Codice consente di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno;
- di incentivo: richiedendo l'osservanza dei principi e delle regole in esso contenute, contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza la reputazione di RAEL ed il rapporto di fiducia con i soggetti che entrano in contatto con la realtà aziendale.

Ogni Destinatario è tenuto ad adoperarsi per raggiungere gli obiettivi stabiliti, rispettare gli impegni, segnalare palesi difformità ed eventualmente fornire ulteriori suggerimenti per il miglioramento continuo.

RAEL ritiene che il rispetto delle regole etiche e di trasparenza, nella conduzione della propria attività, costituiscano una condizione fondamentale per perseguire e raggiungere i propri obiettivi. Pertanto, essa promuove la creazione di un ambiente caratterizzato da un forte senso di integrità etica, nella ferma convinzione che ciò contribuisca in modo decisivo all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, influenzando su comportamenti che eludono le regole stabilite.

Conseguentemente il Codice esplicita i principi ai quali deve uniformarsi la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento dell'attività di RAEL.

Il Codice viene diffuso secondo quanto previsto nel MOG 231 ed è predisposto sulla base dei principi che seguono.

3.1 IL PRINCIPIO DI LEGALITÀ

Il comportamento dei Destinatari del Codice deve innanzitutto conformarsi alle leggi vigenti nello Stato in cui i Destinatari stessi operano, ivi comprese quelle internazionali che lo Stato recepisce. RAEL opera nell'assoluto rispetto di dette norme; pertanto l'Amministratore Unico e i dipendenti della società nonché coloro che a vario titolo interagiscono con la stessa, sono tenuti nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere ed osservare le discipline codificate (leggi, atti equiparati, regolamenti) dalle Istituzioni internazionali, statali, regionali e locali.

3.2 I PRINCIPI ETICO-COMPORTAMENTALI

L'attività lavorativa di quanti operano per RAEL deve essere svolta con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine dell'azienda.

Tutti i Destinatari sono tenuti, nello svolgimento delle proprie mansioni e nel divenire della propria vita professionale in o con RAEL, all'allineamento con i seguenti principi etico-comportamentali:

- Equità, ovverosia regime comportamentale ispirato al senso comune della giustizia sostanziale;
- Uguaglianza, ovverosia uniformità di trattamento e relazione sociale nei confronti di ogni interlocutore, senza discriminazione alcuna per ragioni legate al genere, all'orientamento sessuale, all'età, alla nazionalità, allo stato di salute, alle opinioni politiche e sindacali, alla razza, alle credenze religiose ed in genere a qualsiasi caratteristica della persona umana;
- Tutela e valorizzazione della persona, ovverosia rispetto per ciascun individuo, valorizzazione delle rispettive capacità, instaurazione di meccanismi di fiducia e responsabilizzazione dei singoli, atti a rendere solidali i Destinatari e comune la missione aziendale;
- Diligenza, ovverosia assolvimento delle proprie mansioni con cura assidua e scrupolosa attenzione ed accuratezza;
- Onestà, ovverosia incapacità di compiere atti illegali, illeciti od anche solo malvagi, tanto per osservanza dei principi giuridici, del Codice e dei principi morali, quanto per radicato senso della giustizia: i Destinatari debbono avere la consapevolezza del significato etico delle loro azioni, non devono perseguire l'utile personale o aziendale a discapito delle leggi vigenti e delle norme qui esposte, o anche solo compiere azioni che, secondo il comune senso di coscienza, contrastano con l'onestà;
- Trasparenza, ovverosia esecuzione delle proprie mansioni attraverso un regime di piena intellegibilità dell'operato da parte di chiunque, secondo quanto stabilito dalle leggi, anche ai fini di evitare il conflitto di interesse e nel rispetto degli altri principi e doveri potenzialmente confliggenti secondo gli equilibri imposti dal legislatore o dalle Autorità preposte; ogni azione compiuta dai Destinatari e da quanti intrattengono rapporti con RAEL, nei limiti sopra chiariti, deve essere pienamente ricostruibile e facilmente individuabile in tutti i propri passaggi, di modo che tutti i rapporti siano comprensibili e i rispettivi atti giustificabili; nella formulazione dei contratti RAEL elabora le clausole in modo chiaro e comprensibile, assicurando sempre il mantenimento della condizione di reciprocità; i destinatari del Codice si comportano secondo il principio di trasparenza anche nell'applicazione dei doveri previsti dal presente Codice, parte integrante del MOG231, curando che documenti, informazioni e dati estratti per la pubblicazione sul sito aziendale siano veridici, accurati e completi e fornendo la massima collaborazione anche all'OdV ai fini dell'esecuzione dei suoi compiti;

- Imparzialità, ovverosia modo di operare e giudicare obiettivo ed equanime, senza favoritismo per nessuna delle parti in causa, siano esse pubbliche o private, legate con il Destinatario da rapporti di amicizia od inimicizia, parentela o affinità;
- Correttezza, ovverosia rispetto dei diritti di tutti i soggetti che risultino coinvolti nella propria attività lavorativa e professionale; RAEL si impegna nell'eliminazione di ogni discriminazione e di ogni possibile conflitto di interessi; in merito, i destinatari, anche mediante il rispetto delle regole previste dalla normativa vigente in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi e la vigilanza sull'applicazione delle medesime anche in ausilio ai compiti spettanti all'OdV, applicano in tal modo tale principio cardine della prevenzione al malaffare;
- Riservatezza, ovverosia scrupolosa astensione dalla divulgazione di qualunque dato aziendale (sia esso di carattere tecnico, logistico, strategico, economico) e personale, in ossequio a tutte le norme vigenti in tema di privacy e di protezione dei dati personali; la raccolta ed il trattamento di dati sono strettamente riservati agli organi aziendali deputati a ciò e vanno eseguiti rigidamente secondo la disciplina aziendale, salvo espresse leggi di deroga;
- Opportunità, ovverosia valutazione critica di ogni azione ed omissione secondo criteri che, qualora non rientranti in altro specifico principio etico-comportamentale, ossequino il senso comune di adeguatezza e pertinenza;
- Efficacia ed Efficienza, ovverosia costante miglioramento della qualità del servizio adottando soluzioni tecnologiche ed organizzative volte a coniugare la soddisfazione delle esigenze dell'utente con l'efficienza e l'economicità della gestione;
- Tutela della concorrenza, ovverosia rispetto delle norme regolatrici del mercato evitando pratiche scorrette tali da falsare la regolare competizione commerciale o tali da ledere i diritti di proprietà intellettuale di terzi;
- Tutela della salute, ovverosia rispetto di tutte le normative vigenti in tema di antinfortunistica e prevenzione delle malattie professionali, nonché scrupolosa attenzione all'igiene ed alle condizioni personali e del posto di lavoro;
- Tutela dell'ambiente, ovverosia promozione del rispetto dell'ambiente, inteso come risorsa comune da salvaguardare a beneficio della collettività e delle generazioni future in un'ottica di sviluppo sostenibile; rispetto di tutte le normative vigenti in tema di ambiente ed inquinamento, nonché scrupolosa attenzione ad ogni condotta che, anche minima, offenda il senso comune dell'educazione ambientale; attuazione di programmi di raccolta differenziata di rifiuti e riciclaggio di materiale riutilizzabili; riduzione di ogni

forma di inquinamento, sia essa ambientale, acustica, radioelettrica o di qualunque genere.

RAEL si impegna a valorizzare la persona ed a mantenerne l'integrità fisica e morale, promuovendo la diffusione dei principi etico-comportamentali, incentivandone l'osservanza e punendone l'inottemperanza.

I Destinatari devono uniformarsi ed applicare tutti i principi suesposti ricorrendo, nello svolgimento di ogni mansione ed in qualunque circostanza, al senso comune di morale e coscienza.

4. IMPEGNI ED OBBLIGHI DI RAEL

4.1 IMPEGNI

RAEL assicura:

- la massima diffusione e conoscenza del Codice Etico;
- l'aggiornamento costante dei contenuti del Codice;
- l'interpretazione e l'attuazione delle disposizioni del Codice Etico;
- la verifica di ogni notizia di violazione del Codice Etico;
- la valutazione dei fatti e l'applicazione di adeguate sanzioni, in caso di violazione delle norme del Codice Etico.

4.2 OBBLIGHI

4.2.1 OBBLIGHI PER L'AMMINISTRATORE UNICO E I DIPENDENTI

L'Amministratore Unico e i dipendenti di RAEL hanno l'obbligo di:

- conoscere le norme contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria direzione, reparto o funzione;
- astenersi da comportamenti contrari a tali norme.

Inoltre i dipendenti hanno l'obbligo di:

- rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni interne a ciò deputate, tra cui l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, per chiedere chiarimenti, in caso di necessità, per l'applicazione delle norme del Codice Etico;
- riferire ai propri superiori o alle funzioni interne a ciò deputate, tra cui l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, ogni possibile violazione delle norme del Codice Etico od ogni richiesta di violazione che sia stata loro rivolta;
- collaborare con le funzioni interne a ciò deputate, tra cui l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, per verificare le possibili violazioni di norme del Codice Etico.

Per i responsabili di funzioni aziendali, inoltre, vige l'obbligo di:

- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori;
- scegliere e selezionare, per quanto di propria competenza, collaboratori sia diretti che esterni per affidare incarichi esclusivamente a persone che diano pieno affidamento sul proprio impegno a rispettare le norme di legge, regolamento ed usi che disciplinano la loro precipua attività, con specifico riferimento al presente Codice Etico;
- diffondere tra i dipendenti la conoscenza e la condivisione delle norme del Codice Etico quale parte essenziale della qualità della prestazione lavorativa;
- far osservare ai dipendenti le norme del Codice Etico;
- riferire per iscritto alle funzioni a ciò deputate i possibili casi di violazione di norme del Codice Etico;
- adottare le misure correttive immediate e indispensabili richieste dalla situazione di emergenza, nei limiti delle proprie capacità;
- impedire qualunque tipo di ritorsione.

4.2.2 OBBLIGHI NEI CONFRONTI DI TERZI ED OBBLIGHI DEGLI STESSI SOGGETTI TERZI

Nei confronti dei terzi tutti l'Amministratore Unico e Dipendenti di RAEL hanno l'obbligo di:

- informarli adeguatamente circa gli obblighi imposti dal Codice Etico;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività. A tal proposito ne deriva che i soggetti terzi sono tenuti, e obbligati, in quanto rientranti nel novero dei cd. "Destinatari", ad essere a conoscenza di quanto previsto dal presente Codice e a rispettarne tutti i dettami;

- adottare le opportune iniziative in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice Etico.

5. ATTUAZIONE E CONTROLLO

La funzione di "Garante del Codice Etico" è svolta dai responsabili delle funzioni aziendali, con il compito di:

- assicurare la diffusione e l'aggiornamento costante dei contenuti del Codice Etico;
- promuovere e verificare la conoscenza e l'attuazione del Codice Etico all'interno e all'esterno di RAEL;
- assicurare la verifica di ogni notizia di violazione del Codice Etico, la valutazione dei fatti e l'applicazione, in caso di violazione delle norme del Codice Etico, di adeguate sanzioni.

6. VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO

L'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti di RAEL ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2104 e 2106 del Codice Civile (vedi nota 1 in calce).

La violazione delle norme del Codice Etico costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro e può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dalle leggi, dal CCNL anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e può comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Il rispetto del Codice Etico è richiesto parimenti:

- all'Amministratore Unico che, in caso di inosservanza, ne risponde ai sensi dell'art. 2392 del Codice Civile;
- a tutti i terzi che intrattengono rapporti contrattuali a pena della risoluzione del contratto stesso.

È fatta salva la facoltà, in capo a RAEL, di richiedere il risarcimento di tutti i danni cagionati alla medesima in conseguenza delle predette violazioni.

L'applicazione del sistema sanzionatorio è indipendente dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una o più fattispecie di reato.

Nota 1

“Art. 2104 – Diligenza del prestatore di lavoro – Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura delle prestazioni dovuta, dall’interesse dell’impresa e da quello della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l’esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall’imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”.

“Art. 2106 – Sanzioni disciplinari – l’inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell’infrazione.”

“Art. 2392 – Responsabilità verso la società - Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell’incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall’inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori. In ogni caso gli amministratori, fermo restando quanto disposto dal comma terzo dell’articolo 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose. La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio, dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio.”

CAPITOLO II: CRITERI DI CONDOTTA E TUTELE

7. GESTIONE DI RAEL

RAEL si impegna a mantenere un sistema di gestione conforme a quanto previsto dalle disposizioni vigenti.

Al fine di assicurare la necessaria coerenza tra comportamenti e strategie, RAEL ha creato un sistema di regole interne che configura un modello di gestione basato sulla ripartizione delle responsabilità e su di un equilibrato rapporto tra operatività e controllo.

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

RAEL adotta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs.231/2001 e nomina l'Organismo di Vigilanza.

Tale Modello rappresenta una ulteriore garanzia per i dipendenti circa il rispetto delle normative vigenti e la possibilità di esimere la Società da responsabilità in caso di reati commessi dai Soci, dall'Amministratore Unico, dai dipendenti nell'interesse o a vantaggio di RAEL stessa.

Il Codice Etico esprime linee e principi di comportamento il cui rispetto consente, tra l'altro, di prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 nell'ambito delle specifiche attività svolte da RAEL.

9. POLITICHE DEL PERSONALE: CONSIDERAZIONI GENERALI

Rispetto e valorizzazione delle persone

Il rispetto e la valorizzazione delle persone che lavorano in RAEL sono un valore primario ed indefettibile.

RAEL si impegna a mettere in atto tutte le iniziative che permettono di valorizzare e accrescere le competenze, la creatività e la partecipazione attiva del personale, per

umentarne la motivazione e favorirne la crescita professionale e la realizzazione personale.

L'aggiornamento delle conoscenze professionali di tutto il personale di RAEL e lo sviluppo delle competenze sono un valore essenziale.

RAEL riconosce quali criteri determinanti per gli sviluppi retributivi e di carriera le prestazioni di lavoro e le potenzialità professionali.

Le politiche di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione sono strettamente improntate a criteri di merito e di competenza, con valutazione esclusivamente professionale, senza discriminazione alcuna.

RAEL tutela i propri dipendenti sia nelle condizioni di lavoro, sia nella protezione della loro integrità psico-fisica, sia nel rispetto della personalità morale.

RAEL si adopera affinché tutti i dipendenti contribuiscano a mantenere un clima di collaborazione e di fiducia, di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

RAEL si adopera per evitare che i dipendenti subiscano illeciti condizionamenti e disagi nell'ambito dell'attività lavorativa, intervenendo per impedire atteggiamenti ingiuriosi e diffamatori.

Molestie sul luogo di lavoro

RAEL si impegna ad evitare e perseguire qualsiasi tipo di molestia sui luoghi di lavoro.

Per molestia si intendono:

- un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'interferenza ingiustificata con l'esecuzione dell'attività lavorativa altrui;
- qualsiasi comportamento idoneo a recare lesioni alla dignità e alla libertà personale e sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

RAEL richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità altrui. Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro:

- prestare servizio con un indice di assunzione di sostanze alcoliche e/o stupefacenti e/o di analogo effetto superiore a 0,00 punti percentuali, a prescindere da eventuali

marginari di non punibilità delle predette assunzioni, disposti da legge, decreti e regolamenti;

- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze alcoliche e/o stupefacenti e/o di analogo effetto nel corso della prestazione lavorativa.

Gli stati di dipendenza cronica da sostanze di tale natura, quando incidono sull'ambiente di lavoro, saranno – per i riflessi contrattuali – equiparati ai casi precedenti.

RAEL favorisce le azioni sociali previste in materia dalla contrattazione collettiva.

Fumo

In attuazione delle normative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in RAEL vige il divieto di fumo all'interno di tutti gli edifici indipendentemente dall'attività lavorativa ivi svolta, compresi tutti i mezzi aziendali.

10. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI ENDO-AZIENDALI

Per rapporti endo-aziendali si intendono tutti quei rapporti intercorrenti tra i soggetti che ricoprono in RAEL funzioni di livello apicale (Amministratore Unico) tra i soggetti che ricoprono in RAEL funzioni di livello subordinato rispetto al primo (dipendenti), tra i soggetti apicali ed i dipendenti e, infine, tra tutti costoro e i rispettivi OdV.

In generale, RAEL pretende da tutti coloro che operano al suo interno il rispetto, anche in sede di selezione, della personalità e della dignità di ciascun individuo, evitando a titolo esemplificativo:

- la creazione di un ambiente di lavoro ostile o di isolamento nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori;
- qualsiasi forma, anche verbale, di discriminazione o abuso;
- ogni atto o comportamento indesiderato, anche a connotazione sessuale, arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazioni nei suoi confronti favorendo, per converso:
 - una formazione adeguata alla posizione che ciascuno ricopre;
 - la definizione di ruoli, responsabilità, deleghe e disponibilità di informazioni tali da consentire a ciascuno di assumere le decisioni che gli competono nell'interesse della società e nel rispetto delle regole cui la stessa si uniforma;

- un esercizio prudente, equilibrato ed obiettivo dei propri poteri nell'ambito delle rispettive funzioni;
- un uso corretto e riservato tanto dei dati personali quanto di quelli aziendali.

A tale scopo, RAEL, nel rispetto di tutte le leggi, regolamenti e politiche aziendali in vigore e tramite le funzioni competenti, si impegna a:

- selezionare, assumere, retribuire, formare e valutare i dipendenti in base a criteri di merito, di competenza e professionalità, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua e di sesso;
- offrire a tutti i propri dipendenti pari opportunità di lavoro, in funzione delle rispettive caratteristiche professionali e delle capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione;
- porre particolare attenzione alla valorizzazione, alla tutela ed allo sviluppo delle capacità e delle competenze di tutti i propri dipendenti ed altri ad essi assimilati, affinché possano esprimere al massimo livello il proprio potenziale e la propria professionalità;
- offrire condizioni di lavoro adeguate dal punto di vista della sicurezza e della salute, nonché rispettose della personalità morale di tutti, in modo tale da favorire rapporti interpersonali liberi da pregiudizi;
- assicurare un ambiente di lavoro in cui i rapporti tra colleghi siano improntati alla lealtà, correttezza, collaborazione, rispetto reciproco e fiducia;
- intervenire in caso di atteggiamenti non conformi ai principi sopra esposti;
- combattere, in particolare, qualsiasi forma di intimidazione, ostilità, isolamento, indebita interferenza o condizionamento, molestia sessuale;
- favorire lo sviluppo del potenziale e la crescita professionale di ciascuna risorsa, prevedendo specifici momenti di formazione ed aggiornamento in relazione ai profili professionali ed alle potenzialità di ciascuno.

10.1 CONFLITTO DI INTERESSI

Con riferimento al conflitto di interessi, stante il rapporto di fiducia intercorrente tra RAEL e coloro che operano per esso, tutti i Destinatari devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse per conto proprio o di terzi (quale che sia il grado di soggettivizzazione del terzo) a quelli di RAEL o che possa

interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse di RAEL o comunque danneggiare RAEL e/o il suo patrimonio.

È obbligo dei Destinatari segnalare, ove conosciuto, il verificarsi di situazioni di tale genere secondo le forme stabilite dalla legge o dalla prassi, come ad esempio stabilito dall'art. 2391 cod. civ. per gli amministratori.

Nessun dipendente di RAEL può svolgere attività a favore della concorrenza, assumere la qualifica di consulente o membro del Consiglio di Amministrazione di società concorrente, né prestare la propria attività professionale a favore di soggetti concorrenti, salvo consenso espresso; nessuno potrà inoltre utilizzare sul lavoro o nel tempo libero beni aziendali o fornire servizi che RAEL offre ai propri utenti, senza essere preventivamente autorizzato dalla funzione aziendale competente o dal diretto superiore; nessuno può svolgere, durante il proprio orario lavorativo, altre attività non congruenti con le proprie mansioni o responsabilità organizzative, né utilizzare i beni aziendali all'infuori delle mansioni suddette; nessuno può avvalersi di informazioni, dati, anche non su supporto documentale per utilizzarli nell'interesse proprio o di terzi e a danni, anche indirettamente, di RAEL.

10.2 TUTELA DEL PATRIMONIO DI RAEL

Tutte le idee, i concetti, le informazioni generati da RAEL, i brevetti, i marchi, i copyright di proprietà di RAEL costituiscono "proprietà intellettuale" di RAEL, che viene dalla stessa tutelata sulla base delle leggi e dei regolamenti vigenti; tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto della proprietà intellettuale di RAEL, gravando su di essi i doveri di riservatezza e segretezza di tutte le informazioni acquisite in corso di rapporto.

Tali informazioni possono essere utilizzate solo per gli scopi stabiliti da RAEL.

Per contro, RAEL si impegna a rispettare (e vincola i Destinatari del presente Codice a rispettare) la proprietà intellettuale di tutti i soggetti terzi che dovessero intrattenere rapporti con RAEL stessa.

Tutti i Destinatari devono utilizzare i beni aziendali materiali ed immateriali messi a loro disposizione:

- con il massimo scrupolo ed in modo proprio, anche al fine di evitare danni a cose o a persone;
- esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa;
- evitando, per quanto possibile, sprechi, manomissioni od impieghi che possano comprometterne lo stato di efficienza o accelerarne il normale deterioramento.

Tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in materia di copyright e di utilizzo di programmi informatici: RAEL si impegna a garantire il rispetto di marchi e segni distintivi, ovvero brevetti, modelli o disegni nonché a non utilizzare diritti di proprietà industriale ovvero opere dell'ingegno di terzi al di fuori dei casi consentiti dalla legge.

10.3 RAPPORTI E RELAZIONI TRA I DIPENDENTI

I dipendenti di RAEL sono tenuti al pieno e costante rispetto dei principi di legittimità morale e dei principi etico-comportamentali. Tutti indistintamente i dipendenti di RAEL – seppur gerarchicamente organizzati – devono osservare ed applicare i principi etico-comportamentali di diligenza, onestà ed uguaglianza, promuovendo la collaborazione e la solidarietà reciproca, favorendo la creazione di un ambiente lavorativo idoneo alla tutela della persona e del lavoratore tanto dal punto di vista professionale quanto da quello relazionale; sono tenuti all'utilizzo delle risorse e dei marchi di RAEL – o facenti capo ad essa – nei limiti consentiti loro dalle mansioni che sono chiamati ad assolvere, senza mai abusarne né per fini estranei né all'infuori dell'orario richiesto dalla loro attività lavorativa; sono, infine, chiamati ad ottemperare a tutte le prescrizioni enunciate dal Contratto Collettivo che li riguarda, nonché a tutte le prescrizioni sindacali inerenti il comportamento da tenere tra colleghi dipendenti.

10.4 RAPPORTI TRA L'AMMINISTRATORE UNICO E I DIPENDENTI

L'Amministratore Unico è tenuto a un esercizio equilibrato, equo e non discriminatorio dei propri poteri nei confronti dei dipendenti, nel rispetto della persona e della sua dignità; egli non deve in alcun modo abusare della propria posizione né nel corso del momento selettivo del personale dipendente (momento che deve svolgersi su base esclusivamente meritocratica e/o su meccanismo imposto dalla legge), né durante

l'esecuzione del rapporto di lavoro; egli deve dare disposizioni sempre e solo conformi alla legge ed ai principi del Codice e deve astenersi da qualunque condotta vessatoria e/o intimidatoria volta a far violare i suddetti principi al personale dipendente.

L'Amministratore Unico è tenuto alla piena collaborazione ed informazione reciproca, al fine di promuovere il coordinamento ed il perseguimento pieno dei fini aziendali; è tenuto al rispetto tanto dei principi di legittimità morale quanto di quelli eticocomportamentali, con riferimento alle funzioni che ricopre (governance, direzione, supervisione, controllo); ha il dovere di operare con completa trasparenza al fine di consentire la ricostruzione di tutte le operazioni che pone in essere, con speciale riferimento a quelle inerenti movimento di denari di RAEL e ai rapporti tra RAEL e le Pubbliche Amministrazioni.

In quanto Legale Rappresentante di RAEL, è tenuto a trasmettere un'immagine della Società pienamente aderente ai principi del presente Codice Etico.

I dipendenti, dal canto loro, sono tenuti al rispetto delle direttive loro impartite e alla loro diligente esecuzione, a patto che gli ordini stessi non risultino palesemente in contrasto con le leggi vigenti e/o con i principi del presente Codice Etico; essi devono, inoltre, segnalare eventuali situazioni di fatto – nelle quali dovessero imbattersi – in contrasto con le leggi vigenti e/o con i principi del presente Codice Etico.

10.5 RAPPORTI TRA AMMINISTRATORE UNICO, DIPENDENTI E ORGANISMO DI VIGILANZA

Tanto l'Amministratore Unico quanto i dipendenti sono obbligatoriamente tenuti a recepire e prestare attenzione a tutte le direttive e le comunicazioni dell'OdV, attenendosi scrupolosamente alle indicazioni fornite; sono del pari tassativamente tenuti a segnalare all' OdV ogni situazione, condotta, evento, circostanza che si ponga in contrasto con le leggi vigenti e/o col presente Codice; hanno la facoltà, per ogni dubbio o consiglio di carattere etico-comportamentale, di rivolgersi all'OdV per ottenere in forma anonima e riservata suggerimenti sui comportamenti da adottare per ottemperare al Codice.

I rapporti tra i Destinatari e l' OdV sono disciplinati dettagliatamente dal MOG 231 di RAEL, del quale il presente Codice costituisce parte integrante.

10.6 RAPPORTI CON I SOCI

Il rapporto con i soci si ispira ai criteri di correttezza, trasparenza e attenzione all'uso adeguato delle risorse da essi conferite.

RAEL, consapevole dell'importanza del ruolo rivestito dai soci, si impegna a fornire informazioni accurate, veritiere e tempestive in modo che la partecipazione dei Soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole.

In tale ottica, RAEL promuove un'informazione paritaria, corretta e compiuta e garantisce che i Soci abbiano comunque facile accesso alle informazioni.

RAEL si impegna ad accrescere e a tutelare il valore della propria attività, a fronte dell'impegno posto dai soci con i loro investimenti, attraverso la valorizzazione della gestione, il perseguimento di elevati livelli di standard negli impegni produttivi e della solidità del patrimonio.

11. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI EXTRA-AZIENDALI

RAEL intrattiene rapporti con i terzi, siano essi clienti, fornitori, collaboratori esterni, controparti contrattuali, partner tecnici e commerciali, Pubbliche Amministrazioni, media.

In generale, i Destinatari del presente Codice sono tenuti, nei suddetti rapporti con i terzi, ad un comportamento etico e rispettoso delle leggi, improntato alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza, efficienza, equità così come definito dagli standard del Codice stesso.

Per converso, i Terzi tutti (clienti, fornitori, collaboratori esterni, controparti contrattuali, partner tecnici e commerciali, Pubbliche Amministrazioni, media) – nei loro rapporti con RAEL – sono obbligatoriamente tenuti al rispetto di leggi, regolamenti, ordini, discipline, nonché dei principi del presente Codice.

11.1 RAPPORTI CON I FORNITORI, I COLLABORATORI ESTERNI, CONTROPARTI CONTRATTUALI, PARTNER TECNICI E COMMERCIALI

La selezione dei fornitori deve avvenire secondo i principi del presente Codice, del MOG 231/2001 e delle procedure interne, nonché del codice dei contratti pubblici.

Nei rapporti con i fornitori, i collaboratori esterni, controparti contrattuali, partner tecnici e commerciali, è vietato ricevere o corrispondere dazioni, regalie (ad eccezione di quelle d'uso), benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, (ovvero promesse di dazioni, regalie, benefici - sia diretti che indiretti) finalizzati ad influenzare sia le scelte degli Enti Privati che della stessa RAEL o anche solo a sensibilizzarne gli appartenenti.

Le regalie d'uso, sia ricevute che corrisposte, debbono sposare il requisito della tenuità (ovvero modico valore simbolico).

E' comunque vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi propri: l'Amministratore Unico, o i soggetti da questi autorizzati, hanno il potere di decidere in tema di atti di cortesia o di ospitalità; consegue un onere imprescindibile di documentazione delle spese effettuate e rendiconto trasparente delle stesse.

E' sempre vietata ogni condotta sopra descritta (o analoga) compiuta su richiesta di un altro Ente privato: in caso di richiesta di tal fatta (sia essa diretta o indiretta, esplicita o implicita), i Destinatari sono tenuti a farne immediata segnalazione per iscritto mediante posta elettronica all'ODV.

Nel caso in cui RAEL ritenga opportuno effettuare o ricevere in una situazione specifica omaggi o regalie dovrà essere scrupolosamente seguito quanto previsto nei protocolli di prevenzione ed in particolare al n. 5 allegato alla Parte Speciale del MOG 231.

11.2 RAPPORTI CON I CLIENTI

RAEL pone un'attenzione meticolosa alla qualità e alla sicurezza dei propri servizi applicando gli standard previsti dalla normativa in materia.

L'attività di RAEL è orientata alla soddisfazione e tutela dei clienti, sia assicurando un rapido riscontro agli eventuali reclami, sia recependo tutti i suggerimenti dei clienti e delle associazioni a loro tutela volte a favorire un miglioramento della qualità dell'offerta.

Sono vietate tutte le pratiche ambigue, scorrette, ingannevoli o sleali, indipendentemente dal fatto che violino specifiche norme di legge e regolamenti nazionali o di fonte comunitaria o internazionale.

Nell'ambito dei rapporti con i clienti è vietato ricevere o corrispondere dazioni, regalie (ad eccezione di quelle d'uso), benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, (ovvero promesse di dazioni, regalie, benefici - sia diretti che indiretti) finalizzati ad influenzare le scelte degli Enti Privati e della stessa RAEL o anche solo a sensibilizzarne gli appartenenti.

Le regalie d'uso, sia ricevute che corrisposte, debbono sposare il requisito della tenuità (ovvero modico valore simbolico).

E' comunque vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi propri: solo l'Amministratore Unico o i soggetti da questi autorizzati, hanno il potere di decidere in tema di atti di cortesia o di ospitalità; consegue un onere imprescindibile di documentazione delle spese effettuate e rendiconto trasparente delle stesse.

E' sempre vietata ogni condotta sopra descritta (o analoga) compiuta su richiesta di un altro Ente privato: in caso di richiesta di tal fatta (sia essa diretta o indiretta, esplicita o implicita), i Destinatari sono tenuti a farne immediata segnalazione per iscritto mediante posta elettronica all'ODV.

Nel caso in cui RAEL ritenga opportuno effettuare o ricevere in una situazione specifica omaggi o regalie dovrà essere scrupolosamente seguito quanto previsto nei protocolli di prevenzione ed in particolare al n. 5 allegato alla Parte Speciale del MOG 231.

11.3 RAPPORTI CON AUTORITÀ E PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

I rapporti che RAEL intrattiene con pubblici ufficiali o con incaricati di un pubblico servizio – che operino per conto della P.A., centrale e periferica, o di organi Legislativi, delle Istituzioni Comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualunque Stato

estero – con la Magistratura, con le autorità Pubbliche di vigilanza e con altre Autorità indipendenti, nonché con partners privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico. In particolare, i Destinatari sono tenuti a cooperare attivamente e pienamente con l'Autorità, evitando ogni comportamento volto ad ostacolare l'esercizio delle pubbliche funzioni o ad omettere le comunicazioni dovute.

Con particolare riferimento ad operazioni relative a gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione ed utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (regionale, nazionale e/o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, civili, penali o amministrative e simili, ogni contatto con i terzi deve avvenire da parte degli organi societari e dei soggetti a ciò espressamente delegati, in linea con le strategie aziendali e per iscritto.

I soggetti delegati al compimento delle operazioni sopraelencate devono riferire al soggetto delegante secondo le norme di legge ovvero le procedure organizzative interne.

Sono vietate dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad influenzare le scelte della P.A. (e soggetti equiparabili sopra citati) o anche solo a sensibilizzarne gli appartenenti.

E' comunque vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi propri.

E' sempre vietata ogni condotta sopra descritta (o analoga) compiuta su richiesta del Pubblico Ufficiale o dell'Incaricato di un Pubblico Servizio: in caso di richiesta di tal fatta (sia essa diretta o indiretta, esplicita o implicita), i Destinatari sono tenuti a farne immediata segnalazione per iscritto mediante posta elettronica all'ODV.

RAEL si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, eccezion fatta per quanto ammesso e previsto dalle leggi e dai regolamenti vigenti. In particolare, le sponsorizzazioni di eventi, manifestazioni, meeting e simili

iniziative potranno essere effettuati solo se conformi alla legge ed ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza e verificabilità, nel rispetto della missione di cui allo Statuto.

11.4 RAPPORTI CON I MEDIA E GESTIONE DELL'INFORMAZIONE

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti a ciò espressamente delegati, in conformità alle procedure ed alle disposizioni adottate da RAEL.

Qualsiasi richiesta di notizie da parte dei media ricevuta dal personale di RAEL deve essere comunicata al soggetto/funzione aziendale a ciò espressamente adibito, che avrà cura, ove necessario, di divulgare le notizie non riservate.

La comunicazione verso l'esterno, comunque, deve seguire i principi guida della verità, correttezza, trasparenza e prudenza, al fine di non indurre ad interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti.

È rigorosamente vietata ogni forma di investimento, diretto o per interposta persona, che trovi la sua fonte in notizie aziendali riservate.

Tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto di RAEL sono tenuti a mantenere la massima riservatezza ed a non divulgare o richiedere indebitamente notizie su documenti, *know how*, progetti di ricerca, operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

Costituiscono informazioni riservate o segrete quelle oggetto di specifiche normative o regolamentazioni (perché attinenti, ad esempio, ad invenzioni, scoperte scientifiche, tecnologie protette, nuove applicazioni industriali), nonché quelle contrattualmente segretate.

Sono inoltre riservate tutte le notizie apprese nello svolgimento dell'attività lavorativa la cui diffusione ed utilizzazione possa provocare un pericolo od un danno a RAEL e/o un indebito guadagno al dipendente o a terzi.

Si richiamano, per quanto di competenza, i principi già espressi nella parte dedicata al conflitto di interessi ed in quella dedicata alla tutela del patrimonio di RAEL.

12. AFFIDAMENTI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

RAEL, nell'affidamento di lavori, servizi e forniture, osserva e garantisce il rispetto dei seguenti principi:

- economicità, assicurando l'uso ottimale delle risorse da impiegare nello svolgimento della selezione ovvero nell'esecuzione del contratto;
- efficacia, assicurando la congruità dei propri atti rispetto al conseguimento dello scopo e dell'interesse pubblico cui sono preordinati;
- tempestività, adoperandosi per non dilatare la durata del procedimento di selezione del contraente in assenza di obiettive ragioni;
- correttezza, adoperandosi una condotta leale ed improntata a buona fede, sia nella fase di affidamento sia in quella di esecuzione;
- libera concorrenza, adoperandosi per l'effettiva contendibilità degli affidamenti da parte dei soggetti potenzialmente interessati;
- non discriminazione e parità di trattamento, adoperandosi per una valutazione equa ed imparziale dei concorrenti e l'eliminazione di ostacoli o restrizioni nella predisposizione delle offerte e nella loro valutazione;
- trasparenza e pubblicità, adoperandosi per la conoscibilità delle procedure di gara, nonché l'uso di strumenti che consentano un accesso rapido e agevole alle informazioni relative alle procedure.

RAEL rispetta e pretende il rispetto dei principi sanciti nel presente codice etico, nel codice dei contratti pubblici e nelle linee guida emanate dall'ANAC.

13. TRASPARENZA DELLA DOCUMENTAZIONE E DELLA CONTABILITÀ. ANTIRICICLAGGIO

Tutti i documenti aziendali devono essere redatti e diffusi in ossequio ai principi di veridicità, completezza e trasparenza.

Ogni operazione contabile deve essere adeguatamente registrata e documentata in modo da consentire la verifica dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Ogni atto od operazione svolto dai Destinatari deve essere supportata da documentazione adeguata, chiara e completa da conservare agli atti, in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle motivazioni, le caratteristiche dell'operazione e l'individuazione dei soggetti che hanno eseguito l'operazione, che hanno concesso le autorizzazioni e che hanno effettuato le verifiche.

Tutti i Destinatari coinvolti in operazioni contabili, sono tenuti ad effettuare registrazioni veritiere e tempestive. Le registrazioni contabili fondate su valutazioni economiche-patrimoniali debbono rispettare i criteri di ragionevolezza e prudenza, in applicazione dei principi civilistici.

È vietato qualsiasi comportamento atto ad impedire o ostacolare lo svolgimento di tutte le attività di controllo o revisione.

RAEL si impegna a rispettare e pretende che i Destinatari tutti rispettino la normativa in materia di antiriciclaggio; in particolare, è vietata ogni forma di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

I Destinatari sono pertanto tenuti a verificare preliminarmente le informazioni, anche finanziarie, relative alle controparti commerciali e fornitori, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari, in modo tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

RAEL si impegna ad agire nel pieno rispetto delle procedure interne di controllo, dei principi di segregazione dei compiti e della normativa antiriciclaggio anche al fine di prevenire la commissione di ipotesi di autoriciclaggio. In particolare, in relazione al delitto di autoriciclaggio è, a qualsiasi titolo, vietato il trasferimento, la sostituzione o l'impiego in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, di somme di denaro derivanti dalla commissione di un delitto non colposo ovvero provenienti da attività illecite quali ad esempio, l'evasione fiscale, la corruzione e l'appropriazione di beni sociali, in

modo tale da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Per ogni registrazione contabile deve essere conservata agli atti l'adeguata documentazione, sulla base delle procedure aziendali interne e di quelle di cui al MOG 231.

RAEL rispetta e pretende il rispetto – sia a livello interno a sia a livello esterno – dei principi sanciti nel presente codice etico, nelle leggi, nei regolamenti vigenti in materia di tutela della concorrenza e antiriciclaggio, nelle procedure interne adottate.

14. VALORIZZAZIONE E TUTELA DELLA PERSONA

RAEL si impegna a sviluppare le capacità e le competenze degli organi apicali e dei dipendenti, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale.

Tutti i Destinatari sono, pertanto, tenuti a rispettare la normativa locale ed internazionale per quanto attiene i diritti umani, il diritto del lavoro e sindacale.

In particolare, RAEL assicura che i processi di selezione, gestione e formazione dei propri collaboratori siano basati su valutazioni di professionalità e merito vietando qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, in ragione di uno o più fattori inclusi l'età, il genere, l'orientamento sessuale, la razza, lo stato di salute, la nazionalità, l'opinione politica ed il credo religioso.

RAEL tutela l'integrità morale e fisica degli individui garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità personale ed ambienti sicuri e salubri e promuovendo lo sviluppo delle proprie risorse per migliorare ed accrescere il patrimonio sociale, nonché sviluppare la professionalità e le capacità già possedute.

È vietato ogni tipo di attività che possa comportare lo sfruttamento o la riduzione in schiavitù di qualsiasi individuo, nonché ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile,

nonché la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

In particolare, RAEL garantisce:

- la corresponsione di retribuzioni conformi ai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, e comunque proporzionate rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- il rispetto della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie.

RAEL condanna, inoltre, l'assunzione e il conseguente utilizzo di lavoratori provenienti da Paesi Esteri con permesso di soggiorno non valido, revocato, annullato ovvero scaduto.

RAEL rispetta e pretende il rispetto – sia a livello interno all'azienda sia a livello esterno – dei principi sanciti nel presente codice etico, nelle leggi, nei regolamenti vigenti in materia di tutela della persona, nelle procedure interne adottate.

15. TUTELA DEI DATI

RAEL protegge i dati personali di coloro che prestano la propria attività a suo favore e di tutti coloro che entrano in contatto con lo stesso, evitando ogni uso improprio di tali informazioni nel rispetto delle disposizioni normative in tema di privacy (D.lgs. 196/2003, Regolamento UE 2016/679 e D.lgs. n. 101/2018) e delle procedure interne.

RAEL cura e garantisce il rispetto dei principi di liceità e correttezza del trattamento e utilizzo dei dati, informando gli interessati circa i soggetti che effettueranno il trattamento, attraverso quali modalità e per quali finalità, al fine di ottenere il consenso al trattamento dei dati stessi laddove normativamente richiesto.

RAEL, inoltre, garantisce che il trattamento dei dati personali avvenga solo per scopi determinati, espliciti e legittimi.

Pertanto:

- in ossequio al principio di necessità, i sistemi informativi ed i programmi informatici sono configurati riducendo al minimo l'utilizzo di dati personali e di dati identificativi, in modo da escluderne il trattamento quando le finalità perseguite nei singoli casi possano essere realizzate mediante dati anonimi o altre modalità che permettano di identificare l'interessato solo in caso di necessità;
- in ossequio al principio di pertinenza e di non eccedenza dei dati trattati, RAEL garantisce che il trattamento e la raccolta dei dati non ecceda rispetto a quanto necessario per lo scopo dichiarato.

I dati di cui RAEL viene a conoscenza sono conservati in modo che l'identificazione dell'interessato sia possibile solo per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti o successivamente trattati.

RAEL garantisce l'adozione di idonee misure di sicurezza preventive per il trattamento dei dati effettuato con o senza l'ausilio di strumenti elettronici in ossequio ai principi dettati dal D.lgs. 196/2003, dal Regolamento UE 2016/679 e dal D.lgs. n. 101/2018.

In particolare, i dati personali oggetto di trattamento sono custoditi e controllati, anche in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, alla natura dei dati e alle specifiche caratteristiche del trattamento, in modo da ridurre al minimo, i rischi di distruzione o perdita (anche accidentale) dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta.

RAEL protegge i dati personali di coloro che prestano la propria attività a suo favore, evitando ogni uso improprio di tali informazioni nel rispetto delle disposizioni normative in tema di privacy e protezione dei dati e delle procedure interne. RAEL adotta le opportune misure di sicurezza al fine di evitare rischi di distruzione, perdita, accessi non autorizzati o trattamento non consentito di dati.

RAEL rispetta e pretende il rispetto – sia a livello interno sia a livello esterno – dei principi sanciti nel presente codice etico, nelle leggi, nei regolamenti vigenti in materia di privacy, nelle procedure interne adottate.

Tutta la documentazione predisposta da RAEL in ossequio al Regolamento UE 2016/679 e al D.lgs. n. 101/2018 è parte integrante del presente Codice Etico.

16. TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA

RAEL, consapevole dell'importanza di garantire le migliori condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, si impegna a promuovere e diffondere tra i Destinatari comportamenti responsabili, mettendo in atto le necessarie azioni preventive, al fine di preservare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale nonché dei terzi che frequentano i propri ambienti lavorativi.

La cultura della salute e sicurezza viene diffusa in modo adeguato, attraverso momenti formativi e di comunicazione, definendo anche ruoli e competenze.

RAEL garantisce la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro mediante il rispetto della normativa nazionale, nello specifico rifacendosi al dettato delle norme di cui al D.lgs. 9/4/08 n. 81 e successive modifiche e integrazioni.

Inoltre RAEL garantisce il costante aggiornamento e monitoraggio dei propri sistemi alla luce delle migliori tecnologie disponibili, effettuando la valutazione dei rischi, delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere.

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle norme e degli obblighi in tema di prevenzione e protezione sul lavoro, ponendosi quali obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento della legge, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia delle condizioni di salute, sicurezza e benessere della persona.

RAEL rispetta e pretende il rispetto – sia a livello interno all'azienda sia a livello esterno – dei principi sanciti nel presente codice etico, nelle leggi, nei regolamenti vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza, nelle procedure interne adottate.

17. TUTELA DELL'AMBIENTE

RAEL, sensibile alle tematiche di tutela dell'ambiente e da sempre impegnato nel rispetto dell'ambiente e nel suo sviluppo, è attiva nel promuovere presso tutti i Destinatari la cultura del rispetto ambientale.

La cultura del rispetto dell'ambiente passa attraverso l'adeguata formazione del personale per quanto concerne il trattamento di ogni genere di rifiuto (dalla differenziazione al trattamento delle sostanze inquinanti) ed attraverso il costante monitoraggio delle attività ad impatto ambientale; inoltre, vengono favoriti i rapporti con le PP.AA. preposte al fine di agevolare lo sviluppo ambientale.

RAEL pretende il rispetto della normativa ambientale e promuove lo sviluppo del senso civico di rispetto verso l'ambiente da parte di tutti i propri dipendenti e di tutte le risorse che operano per la società stessa.

In particolare, riconoscendosi nello spirito di quanto previsto dall'articolo 9 della Costituzione, RAEL pone la tutela ambientale quale presupposto primario nelle scelte delle tecnologie, dei programmi e delle strategie aziendali, prevenendo l'inquinamento in ogni sua forma e valutando gli impatti ambientali di ogni nuovo processo o servizio offerto.

RAEL contribuisce allo sviluppo sostenibile del territorio anche attraverso l'uso delle migliori tecnologie disponibili e l'individuazione delle soluzioni industriali di minore impatto ambientale al fine di eliminare i rischi alla fonte.

RAEL rispetta e pretende il rispetto – sia a livello interno sia a livello esterno – della normativa ambientale prevenendo ed eventualmente contrastando tutti i comportamenti atti ad offendere o mettere in pericolo la salvaguardia dell'ambiente, sia esso inteso come suolo, acque, aria, fauna, flora, etc..

CAPITOLO III: DISPOSIZIONI ATTUATIVE

18. MODALITÀ DI DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

La formazione/informazione sui contenuti del Codice Etico costituisce un aspetto determinante per l'organizzazione e ha tra i suoi obiettivi:

- promuovere e rafforzare la cultura d'impresa intorno ai valori riconosciuti;
- divulgare le norme, le procedure e le prassi a cui attenersi;
- ampliare il consenso alla missione e ai principi enunciati.

A tal fine, RAEL attua appropriati piani di comunicazione esterna e di formazione/informazione.

Il Codice Etico, in formato elettronico, è pubblicato sul sito aziendale di RAEL, al fine di renderlo accessibile a tutti i Soggetti interessati (compresi Destinatari e Terzi).

19. ORGANISMO DI VIGILANZA

Il compito di vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del MOG 231/2001 adottato da RAEL ai sensi del d.lgs. 231/01 e successive modificazioni e del Codice Etico è affidato all' Organismo di Vigilanza di RAEL dotato di autonomi poteri di iniziativa, controllo e instaurazione dell'azione disciplinare.

L'OdV, nel rispetto delle leggi e dei principi del presente Codice, opera con:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione;
- onorabilità ed assenza di conflitti di interesse;

L'OdV ha come attività istituzionali (a titolo semplificativo e non esaustivo):

- la verifica circa la diffusione del Codice Etico e la formazione ed informazione dei Destinatari;
- la gestione, l'approfondimento e la verifica dei principi e delle regole espresse dal Codice, nonché il relativo aggiornamento ed adattamento;

- l'interpretazione del Codice, venendo a costituire punto di riferimento per dirimere ogni contrasto o dubbio sull'applicazione dei principi ivi espressi;
- la verifica del rispetto del Codice Etico e del MOG 231 da parte dei Destinatari e dei Terzi;
- l'aggiornamento del Codice Etico e del MOG 231;
- la tutela, l'assistenza e la protezione dei Destinatari del Codice che segnalino comportamenti non conformi allo stesso, preservandoli da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni;
- la segnalazione alle funzioni aziendali competenti, secondo le modalità appresso indicate, delle eventuali trasgressioni alla legge e/o alle disposizioni del presente Codice;
- il controllo sulla puntuale e tempestiva erogazione delle sanzioni disciplinari previste in capo ai trasgressori del Codice Etico ovvero del MOG 231.

Per il raggiungimento dei fini preposti, l'OdV è libero di:

- accedere a tutte le fonti di informazione della Società per cui opera ed ha facoltà di prendere visione di documenti e consultare dati;
- effettuare controlli periodici sul funzionamento e sull'osservanza del MOG 231 adottato;
- verificare la destinazione e l'effettiva imputazione dei movimenti finanziari in entrata ed uscita da RAEL;
- dotarsi di adeguata disponibilità di risorse umane e materiali che gli consentano di operare in modo rapido ed efficiente.

L'OdV opera con ampia discrezionalità e con il completo appoggio dei vertici aziendali con i quali collabora in assoluta indipendenza.

I Destinatari ed i Terzi sono obbligatoriamente tenuti alla collaborazione con l'OdV, fornendo le informazioni che vengono loro richieste e segnalando le eventuali violazioni del presente Codice o del MOG 231/2001 che siano da loro rilevabili e rilevate.

Le predette segnalazioni di presunti illeciti di cui si è venuti a conoscenza devono essere eseguite utilizzando il Sistema di Segnalazioni whistleblowing, come verrà meglio specificato nel Modello 231/2001 Parte Generale e del Prodotocollo di gestione delle segnalazioni whistleblowing in allegato al Modello 231/2001 stesso.

La segnalazione viene trasmessa all' OdV tutelando la riservatezza.

L'omessa collaborazione costituisce autonoma violazione del presente Codice e del MOG 231, sanzionabile in quanto tale.

La disciplina dettagliata di nomina, revoca, poteri, doveri e funzioni dell'OdV è rimessa alle disposizioni del MOG 231 (dei quali il presente Codice è parte integrante).

20. SISTEMA DISCIPLINARE

La violazione dei principi di cui al presente Codice e delle regole di cui al MOG 231, comportano l'applicazione del sistema disciplinare, le cui sanzioni si estendono nei confronti di tutti i soggetti Destinatari e di tutti soggetti Terzi.

L'OdV di RAEL, una volta appresa la notizia di commissione di illecito (o tramite segnalazione dei Destinatari o d'ufficio), ne vaglia la non manifesta infondatezza svolgendo gli opportuni accertamenti, nel rispetto della normativa vigente in materia di diritto del lavoro e sindacale, della privacy e della protezione dei dati personali e dei diritti della persona.

Accertata la non manifesta infondatezza della notizia, l' OdV ha il dovere di segnalare per iscritto la violazione all'Amministratore Unico, che provvederà a sanzionare il comportamento censurato ai sensi della normativa vigente, dei regolamenti e dei CCNL.

L'OdV ha altresì il dovere di controllare la regolare e puntuale irrogazione delle sanzioni disciplinari previste in capo ai trasgressori.

La regolamentazione dettagliata del sistema disciplinare è rimessa a specifica sezione del MOG 231, dei quali il presente Codice è parte integrante.

In ogni caso, la violazione dei principi fissati nel presente Codice e nel MOG 231, compromette il rapporto fiduciario tra RAEL e i propri dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti, fornitori, partner commerciali e finanziari, potendo determinare l'interruzione dei rapporti.

Tali violazioni, se costituenti fatto illecito civile o penale, saranno pertanto sempre e comunque perseguite ai sensi di legge.