

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

RAEL di Carioti Giuseppe e C. S.r.l.
Via Gelasio Adamoli 267 – 16138 Genova

PEC: raelge@arubapec.it

15.01.2025: approvazione Codice Etico
05.06.26: primo aggiornamento

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

INDICE

- 1. INTRODUZIONE**
 - 1.1 LA SOCIETA' – OGGETTO SOCIALE**
 - 1.2 SCOPO DEL DOCUMENTO**
 - 1.3 AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL CODICE ETICO**
 - 1.4 PORTATORI DI INTERESSI (STAKEHOLDER)**
- 2. PRINCIPI, VALORI E COMPORTAMENTI**
 - 2.1 PRINCIPIO DI LEGALITA'**
 - 2.2 PRINCIPI ETICO – COMPORTAMENTALI**
- 3. TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE**
 - 3.1 RISPETTO DEI DIRITTI UMANI**
 - 3.2 SALVAGUARDIA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DELLE PERSONE**
 - 3.3 RIFIUTO DI QUALSIVOGLIA FORMA DI DISCRIMINAZIONE**
 - 3.4 CONTRASTO AL LAVORO MINORILE E A QUALSIASI FORMA DI LAVORO FORZATO E ALLA MODERNA SCHIAVITU'**
 - 3.5 RISPETTO DEI DIRITTI DEI LAVORATORI E DELLA LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE**
 - 3.6 TUTELA DEI DATI**
- 4. IMPEGNI E OBBLIGHI DI RAE**
 - 4.1 IMPEGNI**
 - 4.2 OBBLIGHI PER L'AMMINISTRATORE UNICO E I DIPENDENTI**
 - 4.3 OBBLIGHI NEI CONFRONTI DI TERZI E OBBLIGHI DEGLI STESSI SOGGETTI TERZI**
- 5. GESTIONE DI RAE**
- 6. CRITERI DI CONDOTTA**
 - 6.1 POLITICHE DEL PERSONALE: CONSIDERAZIONI GENERALI**
 - 6.2 DOVERI DI DIPENDENTI E COLLABORATORI**
 - 6.3 RAPPORTI CON I SOCI**
 - 6.4 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI**
 - 6.5 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI**
 - 6.6 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON ORGANI SOCIETARI E ALTRI STAKEHOLDER**
 - 6.7 CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELL'AMBIENTE**
 - 6.8 CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, DI ISTITUZIONI E AUTORITA'**

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

- 6.9 CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELLA COLLETTIVITA'
- 6.10 CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DI ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ASSOCIAZIONI
- 6.11 RAPPORTI CON LA CONCORRENZA
- 6.12 RAPPORTI CON I MEDIA E GESTIONE DELL'INFORMAZIONE
- 6.13 CRITERI DI CONDOTTA IN AFFIDAMENTI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE
- 6.14 TRASPARENZA DELLA DOCUMENTAZIONE E DELLA CONTABILITA'.
ANTIRICICLAGGIO
- 6.15 TRATTAMENTO DI CONTRIBUTI, SPONSORIZZAZIONI, REGALI, OMAGGI E ALTRI BENEFICI
- 7. MODALITA' DI ATTUAZIONE E VIGILANZA SUL CODICE ETICO
- 8. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SISTEMA SANZIONATORIO
- 9. ITER DI APPROVAZIONE E MODIFICHE

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

1. INTRODUZIONE

Il presente documento, denominato Codice Etico, regola il complesso di diritti e responsabilità che la Società assume espressamente nei confronti di coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività.

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 delle responsabilità che RAEL, i soggetti in forma apicale, i propri dipendenti e i propri collaboratori (compresi i soggetti esterni terzi) assumono nei rapporti interni ed esterni.

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

La Società afferma la congruità del proprio Codice Etico nel perseguimento della propria *mission* sociale: l'osservanza dei contenuti del presente Codice 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.

Il presente Codice Etico ha inoltre lo scopo di introdurre e rendere vincolanti per la Società i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D.Lgs. 231/01.

1.1 LA SOCIETÀ' – OGGETTO SOCIALE

RAEL, meglio descritta nella parte generale del MOGC, di cui questo Codice Etico costituisce allegato, sviluppa la propria attività nei seguenti ambiti:

- a) costruzione, esecuzione, installazione, previa correlativa progettazione, tra gli altri, di impianti elettrici civili, telefonici,

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

- 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 straordinaria 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.

1.2 SCOPO DEL DOCUMENTO

Il presente Codice Etico è stato realizzato al fine di definire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei principi e dei valori ai quali la Società si ispira nel perseguimento dei propri obiettivi, degli interessi legittimi delle diverse categorie dei vari portatori di interessi (*stakeholder*), collegati direttamente o indirettamente alla medesima, e dell'osservanza delle norme nazionali e internazionali.

RAEL richiede a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano in nome per conto della Società l'impegno ad osservare, e a far osservare, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, i valori e i principi stabiliti nel presente Codice Etico.

1.3 AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL CODICE ETICO

I valori, i principi e le regole di condotta definiti all'interno del presente Codice Etico hanno quali primari destinatari gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori (intesi come tutti i soggetti che operano per conto della Società in virtù di un contratto di collaborazione o assimilabile), ancorché occasionali, i fornitori di beni e servizi, i partner commerciali, i clienti, gli agenti.

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

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

patrimoniali, gestionali e tecnologici di RAEL, il benessere economico e sociale per i dipendenti e i partner commerciali;

- rendere concreti i valori e i principi contenuti nel Codice Etico, assumendosi le 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 nel 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. 231/01 (di seguito anche MOGC).

Tutti i destinatari sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) ogni violazione del presente Codice che dovesse essere loro nota, con le modalità e le tutele indicate nel MOGC.

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

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

1.4 PORTATORI DI INTERESSI (STAKEHOLDER)

Dalla mappatura dei soggetti che hanno interessi, diritti e doveri (*stakeholder*) collegati direttamente o indirettamente alla Società è risultato che gli *stakeholder* di RAEL sono i seguenti:

- proprietà;
- clienti;
- fornitori;
- dipendenti e collaboratori;
- consulenti;
- istituzioni pubbliche;
- ambiente, inteso come i diversi contesti naturali sui quali si impattano le attività della Società;
- collettività, intesa quale insieme delle comunità sociali sulle quali si impatta l'attività della Società.

2. PRINCIPI, VALORI E COMPORTAMENTI

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

Sono, pertanto, attribuite al presente Codice Etico funzioni:

- di legittimazione: il Codice esplicita i doveri e le responsabilità di RAEL nei confronti di tutti coloro che entrano in contatto con questa realtà societaria, 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, il Codice contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza la reputazione di RAEL e il rapporto di fiducia con i soggetti che entrano in contatto con la realtà aziendale.

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

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 costituisca 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 ivi 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 presente Codice Etico trova fondamento in principi e valori universali e di portata trasversale, tali da essere considerati le fondamenta dell'orientamento dei comportamenti aziendali in ogni processo e attività.

RAEL assume come propri i valori e i principi di seguito elencati:

- approccio cooperativo e di trasparenza;
- valore della reputazione e dei doveri fiduciari;
- valore della responsabilità orientata al bene comune;
- valore della qualità e della professionalità;
- valore della reciprocità;
- valore del senso di appartenenza e del rispetto reciproco nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- valore della legalità e del rispetto della legge;
- valori di lealtà, onestà e correttezza;
- valore dell'imparzialità e delle pari opportunità in ottica di genere e di valorizzazione delle diversità (*diversity management*);
- valore della trasparenza e della completezza dell'informazione;
- valore delle risorse;
- valore della tutela ambientale;
- tutela nell'utilizzo delle risorse finanziarie;
- tutela della riservatezza delle informazioni;
- tutela della proprietà industriale, intellettuale e del diritto d'autore;

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

- attenzione alla corretta gestione dei flussi di denaro e contrasto a corruzione e riciclaggio e all'auto – riciclaggio del denaro o di altre utilità;
- tutela dei diritti umani;
- contrasto alla criminalità organizzata.

2.1 PRINCIPIO DI LEGALITA'

Il comportamento dei destinatari del presente Codice Etico deve anzitutto conformarsi alle leggi vigenti nello Stato in cui i medesimi destinatari operano, ivi comprese le leggi internazionali che lo Stato recepisce.

RAEL opera nell'assoluto rispetto di dette norme e, pertanto, l'Amministratore Unico e i dipendenti, nonché coloro che a vario titolo interagiscono con la Società, sono tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere e osservare le discipline codificate dalle istituzioni internazionali, statali, regionali e locali.

2.2 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 del presente Codice Etico sono tenuti, nello svolgimento delle proprie mansioni e nel divenire della propria vita professionale in o per RAEL all'allineamento con i seguenti principi etico – comportamentali:

- equità: ogni comportamento aziendale deve essere ispirato al senso comune della giustizia sostanziale;
- uguaglianza: 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 e in genere a qualsiasi caratteristica della persona umana;
- tutela e valorizzazione della persona: 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;

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

- **diligenza:** assolvimento delle proprie mansioni con cura assidua e scrupolosa attenzione e accuratezza;
- **onestà:** i destinatari devono avere consapevolezza del significato etico delle loro azioni, non devono perseguire l'utile personale o aziendale a discapito delle leggi vigenti, o anche solo compiere azioni che, secondo il comune senso di coscienza, contrastano con l'onestà;
- **trasparenza:** è buona regola che ogni informazione inerente alle attività svolte all'interno della Società sia alla portata di ognuno. L'esecuzione delle proprie mansioni deve avvenire attraverso un regime di piena intellegibilità dell'operato da parte di chiunque, anche al fine di evitare conflitto di interessi. Ogni collaboratore ha il compito di relazionarsi con il proprio responsabile e collega relativamente alle attività da lui svolte. In caso di incomprensioni o problemi è dovere di ognuno relazionarsi prima con il proprio responsabile o referente;
- **correttezza:** rispetto dei diritti di tutti i soggetti che risultano coinvolti nella propria attività lavorativa e professionale, per evitare discriminazioni e conflitti di interessi;
- **opportunità:** valutazione critica di ogni azione o omissione, secondo criteri che, qualora non rientranti in altri specifico principio etico – comportamentale, ossequino il senso comune di adeguatezza e pertinenza;
- **coerenza:** preso un impegno lo si porta a termine, senza mai lasciare un lavoro incompiuto e senza mai assumersi impegni che già è noto non riuscire a portare a termine;
- **efficacia e efficienza:** costante miglioramento della qualità del servizio, con adozione delle migliori possibili soluzioni tecnologiche e organizzative, volte a coniugare la soddisfazione delle esigenze dell'utente con l'efficienza e l'economicità della gestione;
- **cortesìa e gentilezza:** sono e devono essere alla base di ogni attività quotidiana e devono essere una costante nei rapporti interpersonali, sia interni che verso l'esterno;
- **puntualità:** se si è in ritardo ad un appuntamento lavorativo è buona regola avvertire primo dello scadere dell'orario concordato, farlo successivamente è un gesto scortese e la puntualità è una forma di rispetto nei confronti di chi ci sta attendendo;
- **riservatezza:** tutte le informazioni e i dati gestiti sul posto di lavoro sono di proprietà aziendale e si intendono riservati, e come tali

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

devono essere trattati. In particolare, non si dovrebbe mai parlare di problemi o situazioni lavorative in luoghi pubblici dove si potrebbe essere ascoltati da terzi estranei, o comunque in presenza di persone che non hanno alcun diritto di essere coinvolte dalle informazioni in oggetto;

- professionalità: essere professionali significa conoscere tutti i comportamenti appropriati e tutto ciò che occorre per svolgere nel migliore dei modi il proprio lavoro;
- rispetto dell'ambiente lavorativo: ognuno dovrebbe avere la capacità di comprendere i fenomeni che stanno alla base delle relazioni interpersonali e di conseguenza adottare un comportamento coerente con il contesto di riferimento, cercando sempre di mantenere un clima cortese, cordiale e collaborativo con i propri colleghi;
- fedeltà e rispetto aziendale: è dovere di ognuno condividere le politiche aziendali e adoperarsi affinché queste vengano rispettate e, durante l'attività lavorativa quotidiana, ognuno dovrebbe sempre preservare gli interessi e l'immagine della Società, cercando sempre di valutare le implicazioni economiche delle proprie scelte, evitando sprechi;
- rispetto della postazione di lavoro: ognuno è responsabile del proprio posto di lavoro, a ciascuno spetta il rispetto e la cura degli strumenti lavorativi messi a disposizione dalla Società;
- corretto utilizzo del personal computer e delle apparecchiature in dotazione: devono essere mantenuti nel miglior stato possibile, con il divieto di installare altri programmi se non quelli previsti dalla configurazione aziendale. Inoltre tali apparecchiature costituiscono a tutti gli effetti strumenti di lavoro e non possono essere utilizzati per fini personali, i file in essi contenuti costituiscono patrimonio aziendale e non possono essere arbitrariamente danneggiati o distrutti; è fatto divieto assoluto di utilizzare apparecchiature hardware atte alla copia/memorizzazione di file e dati, salvo espressa autorizzazione da parte della Società;
- corretto utilizzo della rete Internet: il collegamento Internet è uno strumento di lavoro e come tale deve essere impiegato; l'utilizzo di Internet per scopi privati è ammesso solo fuori dall'orario lavorativo; non è consentita la navigazione in siti che non attengono direttamente allo svolgimento delle mansioni lavorative; non è consentito lo scarico e l'installazione di software gratuiti, se non

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

previa espressa autorizzazione della Società; è vietata ogni forma di registrazione a siti i cui contenuti non siano legati all'attività lavorativa;

- tutela della concorrenza: rispetto delle norme regolatrici del mercato, cercando di evitare pratiche scorrette tali da falsare la regolare competizione commerciale o tali da ledere i diritti di proprietà intellettuale di terzi;
- tutela della salute: rispetto di tutte le normative vigenti in tema di antinfortunistica e prevenzione delle malattie professionali, nonché scrupolosa attenzione all'igiene e alle condizioni personali e del posto di lavoro.

3. TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE

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.

La Società riconosce la centralità della persona (**risorse umane**) e l'importanza di stabilire e mantenere con essa una relazione lavorativa basata sulla lealtà e sulla fiducia reciproca. Alle risorse umane della Società è richiesto l'impegno ad agire lealmente, al fine di rispettare gli obblighi assunti nel contratto di lavoro, presa visione anche del presente Codice Etico. Durante le fasi di selezione del personale, le informazioni richieste devono essere strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti per ricoprire il richiesto profilo professionale; eventuali indagini psicoattitudinali e sull'onorabilità del candidato vanno condotte nel rigoroso rispetto della sua sfera privata e delle sue opinioni personali.

In merito alle risorse umane, la Società vieta qualsiasi indagine e schedatura sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata, dei propri dipendenti e collaboratori.

Inoltre, RAEL tutela l'integrità morale e fisica degli individui garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità personale e ambienti sicuri e salubri, promuovendo lo sviluppo delle proprie risorse per migliorare e

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

accrescere il patrimonio sociale, nonché sviluppare la professionalità e le capacità già possedute.

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

3.1 RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

La Società opera nella convinzione che il rispetto e la tutela dei diritti umani siano i principi irrinunciabili per ogni ambito di attività.

Per diritti umani si devono intendere quei diritti universali e inalienabili, riconosciuti a tutte le persone senza distinzione di razza, nazionalità, lingua, età, sesso/genere, identità di genere, orientamento sessuale, etnia/cultura, religione, condizione fisica e disabilità, condizione economica, opinione politico – sindacale e altro.

La Società favorisce e promuove la cultura della diversità, valore fondativo del concetto di uguaglianza e inclusione, sostenendo tale principio nel proprio modello di fare impresa.

Il **rapporto di lavoro** intercorrente tra la Società e le risorse umane viene disciplinato mediante formalizzazione di regolari contratti di lavoro, secondo la normativa vigente; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

La Società contrasta gli abusi in termini di discriminazione e molestie, lo sfruttamento del lavoro forzato, obbligato o minorile, il traffico di esseri umani e le violazioni delle libertà associative.

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

La Società svolge la propria attività nel rispetto dei diritti umani, considerando anche gli impatti potenziali e reali sui diritti umani derivanti dalle attività dei propri business partner, auspicando e controllando che anche questi ultimi facciano altrettanto con riferimento alle attività assegnate o comunque svolte in collaborazione.

La Società è sempre attenta ad una costante miglioria delle proprie procedure e policy aziendali, per individuare e contrastare le violazioni dei diritti umani.

La Società non tollera alcuna forma di violazione dei diritti umani, impegnandosi costantemente a garantire i diritti delle persone in ogni attività svolta, al fine di creare valore economico e sociale per le comunità e nei territori in cui opera.

3.2 SALVAGUARDIA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DELLE PERSONE

La Società si impegna a diffondere e consolidare la cultura della **sicurezza aziendale nei luoghi di lavoro**, sviluppando tecniche per migliorare la consapevolezza sui rischi e la conoscenza e il rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione, promuovendo comportamenti responsabile da parte di tutti i lavoratori.

La Società vuole salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone in ogni attività lavorativa da loro svolta, garantendo e rispettando i più alti standard internazionali in materia, le specifiche normative e i regolamenti applicabili, al fine di assicurare una gestione basata sui principi di precauzione, prevenzione, protezione e gestione del rischio.

La Società adotta misure e strumenti idonei di prevenzione e di protezione da ogni comportamento doloso o colposo, anche di terzi, che potrebbe provocare danni diretti e/o indiretti ai propri dipendenti, business partner o beni aziendali, aggiornando periodicamente le metodologie di lavoro in tema di prevenzione, e utilizzando le migliori tecnologie e pratiche di protezione disponibili.

La Società mira costantemente a costruire e mantenere ambienti di lavoro inclusivi e motivanti, finalizzati al benessere psico – fisico delle persone e a creare ambienti di lavoro sereni, aperti al dialogo, volti a valorizzare le

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

diversità e i talenti, a promuovere l'eccellenza e la crescita personale, a stimolare l'innovazione e i necessari cambiamenti.

La Società richiede che i rapporti interpersonali vengano tenuti secondo principi di integrità e rispetto reciproco, condannando qualunque tipo di discriminazione, molestia o atteggiamento ingiurioso e/o diffamatorio.

La Società vuole riconoscere e tutelare il diritto al riposo e al tempo libero del personale, rispettando le leggi e i contratti collettivi applicabili, le Convenzioni internazionali di riferimento e permettendo a tutti i dipendenti e collaboratori di soddisfare sia le esigenze aziendali che personali.

3.3 RIFIUTO DI QUALSIVOGLIA FORMA DI DISCRIMINAZIONE

La Società evita qualsiasi forma di **discriminazione** nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori.

La Società promuove il rispetto dell'integrità fisica, culturale e morale delle proprie risorse umane, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale. A tal fine salvaguarda ogni dipendente e collaboratore da qualsivoglia atto di violenza, anche psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona. Non sono ammesse né tollerate molestie sessuali e devono essere vietati comportamenti e discorsi che possano turbare la sensibilità della persona. Qualsiasi dipendente o collaboratore che venga a conoscenza di comportamenti contrastanti con i principi che ispirano il presente Codice Etico deve darne informazione tempestiva al proprio superiore gerarchico o alle funzioni di controllo previste dal MOGC (Organismo di Vigilanza).

La Società opera per tutelare la diversità e garantire la dignità dei propri dipendenti e collaboratori, considerando le diversità e l'inclusione come elementi strategici in quanto l'interazione di generi, culture, generazioni, prospettive e background diversi permette di creare valore durevole, garantisce progresso e rappresenta un terreno fertile di innovazione e contaminazione di idee.

Per discriminazione deve intendersi qualunque comportamento, anche omissivo, che comporti un'ingiustificata o illegittima disparità di trattamento. La discriminazione può avvenire in base a razza, nazionalità,

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

lingua, età, sesso/genere, identità di genere, orientamento sessuale, etnia/cultura, religione, condizione fisica e disabilità, condizione economica, opinione politico – sindacale o altra condizione di carattere personale. Nel luogo di lavoro sono considerate discriminazioni anche le molestie, intese come reiterate e persistenti, in grado di determinare un clima intimidatorio e ostile, degradante, umiliante, ostile e offensivo.

La Società vuole garantire eguale dignità e imparzialità di trattamento di tutti i soggetti coinvolti nelle attività, rifiutando qualunque forma di discriminazione e molestia, qualsiasi comportamento inappropriato o irrispettoso, come l'abuso fisico e verbale e le molestie sessuali sul posto di lavoro o in eventi ad esso associati.

La Società adotta misure specifiche in materia di diversità e inclusione, con l'obiettivo di favorire e rinforzare una cultura di integrazione della diversità e di informare tutto il personale su diritti e obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione di ogni comportamento discriminatorio e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri rispetto della dignità di ciascuno.

La Società rispetta le diversità dei propri dipendenti e potenziali tali, promuovendo le pari opportunità, sia nel momento della costituzione del rapporto di lavoro, sia in ogni fase relativa al suo svolgimento.

La Società vuole evitare qualunque discriminazione in materia di remunerazione e fonda le scelte in merito all'assunzione del personale e agli avanzamenti di carriera sul merito e sul rendimento, senza farsi influenzare da altri fattori quali razza, nazionalità, età, sesso/genere, identità di genere, orientamento sessuale, etnia/cultura.

3.4 CONTRASTO AL LAVORO MINORILE E A QUALSIASI FORMA DI LAVORO FORZATO E ALLA MODERNA SCHIAVITU'

La Società opera per **contrastare** il lavoro minorile, qualsiasi forma di lavoro forzato e la moderna schiavitù.

Per lavoro minorile si intende qualsiasi tipo di attività lavorativa che per sua natura o per le circostanze in cui viene svolta rischia di compromettere la salute, la sicurezza e la moralità del minore.

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

Per lavoro forzato e moderna schiavitù si intendono qualsiasi forma di lavoro o servizio svolti non volontariamente o dietro compenso bensì sotto minacce o costrizioni fisiche, nonché la prostituzione, la tratta di esseri umani, lo schiavismo sessuale.

La Società riconosce i diritti umani dei bambini, come il diritto all'istruzione, il diritto al gioco e i loro bisogni fondamentali, e per questo rifiuta l'impiego del lavoro minorile, come definito dalla legislazione vigente nel Paese di esecuzione dell'attività lavorativa, ma in ogni caso non inferiore all'età minima.

La Società rifiuta l'uso di qualsiasi tipo di lavoro forzato obbligatorio, ivi compreso il lavoro forzato in carcere, il lavoro coatto, il traffico e lo sfruttamento di esseri umani in ogni sua forma, nonché le pratiche di confisca di denaro o documenti di identità all'inizio del rapporto di lavoro allo scopo di trattenere il lavoratore contro la propria volontà.

La Società garantisce che tutti i propri dipendenti e collaboratori godano della libertà di circolazione e non siano limitati da restrizioni fisiche, abusi, minacce o costrizioni psicologiche, e che abbiano il diritto di lavorare liberamente, conoscendo in anticipo le condizioni di lavoro ed essendo regolarmente retribuiti.

3.5 RISPETTO DEI DIRITTI DEI LAVORATORI E DELLA LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE

La Società **rispetta i diritti dei lavoratori e le libertà sindacali**, in particolare la libertà di associazione e di contrattazione collettiva, anche instaurando un dialogo responsabile e costruttivo con le organizzazioni a tutela del lavoro e le rappresentanze dei lavoratori.

La Società riconosce il diritto dei propri dipendenti a formare e aderire ad un sindacato di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva senza timore di intimidazione.

La Società favorisce un clima di reciproco rispetto in coerenza con i principi di correttezza, trasparenza e partecipazione, non tollerando alcun comportamento discriminatorio nei confronti dei dipendenti che aderiscono

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

ad una qualsiasi associazione e di coloro che ricoprono un ruolo di rappresentanza dei lavoratori nell'azienda.

3.6 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 la realtà aziendale, evitando ogni uso improprio di tali informazioni nel rispetto delle disposizioni normative in tema di privacy.

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 e 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. 196/03, dal Regolamento UE 2016/679 e dal D.Lgs. 101/18.

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

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 di 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 dei dati.

RAEL rispetta e pretende il rispetto, sia a livello interno che a livello esterno, dei principi sanciti nel presente Codice Etico, nelle leggi, nei regolamenti vigenti in tema di privacy, nelle procedure interne adottate.

Tutta la documentazione predisposta da RAEL in ossequio al Regolamento UE 2016/679 è parte integrante del presente Codice Etico. Rael assicura:

4. IMPEGNI E OBBLIGHI DI RAEL

4.1 IMPEGNI

Rael assicura:

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

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

4.2 OBBLIGHI PER L'AMMINISTRAZIONE UNICO E I DIPENDENTI

L'Amministratore Unico e i dipendenti di RAEL, in merito al presente Codice Etico e alla sua puntuale osservazione, hanno l'obbligo di:

- conoscere le norme contenute nel presente 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:

- rivolgere ai propri superiori o alle funzioni interne a ciò deputate, tra cui l'Organismo di Vigilanza, per chiarimenti circa l'applicazione delle norme del presente Codice Etico;
- riferire ai propri superiori o alle funzioni interne a ciò deputate, tra cui l'Organismo di Vigilanza, ogni possibile violazione delle norme del presente Codice Etico o ogni richiesta di violazione che sia stata loro rivolta.

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, regolamenti e 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 presente Codice Etico quale parte essenziale della qualità della prestazione lavorativa;
- far osservare ai dipendenti le norme del presente Codice Etico;
- riferire per iscritto alle funzioni a ciò deputate i possibili casi di violazione di norme del presente Codice Etico;
- adottare le misure correttive immediate e indispensabili richieste dalla situazione di emergenza, nei limiti delle proprie capacità;
- impedire qualunque tipo di ritorsione.

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

4.3 OBBLIGHI NEI CONFRONTI DI TERZI E OBBLIGHI DEGLI STESSI SOGGETTI TERZI

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

- informarli adeguatamente circa gli obblighi imposti dal presente 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 destinatari, ad essere a conoscenza di quanto previsto dal presente Codice Etico e a rispettarne tutti i dettami;
- adottare le opportune iniziative in caso di mancato adempimento da parte dei terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del presente Codice Etico.

5. 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 un equilibrato rapporto tra operatività e controllo.

RAEL ha adottato il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 e ha nominato un 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 da soci, Amministratore Unico e dipendenti nell'interesse o a vantaggio della Società medesima.

Il presente Codice Etico esprime linee e principi di comportamento il cui rispetto consente, tra l'altro, di prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/01 nell'ambito delle specifiche attività svolte da RAEL.

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

6. CRITERI DI CONDOTTA

6.1 POLITICHE DEL PERSONALE: CONSIDERAZIONI GENERALI

Alcune considerazioni generali circa la politica di RAEL nella gestione del proprio personale:

- rispetto e riservatezza delle persone: 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 aumentarne la motivazione e favorirne la crescita professionale e la realizzazione personale, così come si impegna 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, adoperandosi 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 a evitare e perseguire qualsiasi tipo di molestia sui luoghi di lavoro, intendendosi qualunque ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento nei confronti di singoli o di gruppi di lavoratori, qualsiasi 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 e pertanto sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio il prestare servizio con un indice di assunzione di sostanze alcoliche e/o stupefacenti e/o di analogo effetto superiore allo 0%, a prescindere da eventuali margini di non punibilità a livello normativo, e dunque il consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze alcoliche e/o stupefacenti e/o di analogo effetto nel corso della prestazione lavorativa;
- 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

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

gli edifici, indipendentemente dall'attività lavorativa ivi svolta, compresi tutti i mezzi aziendali.

Per quanto attiene ai doveri dei dipendenti e dei collaboratori, ai sensi del presente Codice Etico, ognuno:

6.2 DOVERI DI DIPENDENTI E COLLABORATORI

Per quanto attiene ai doveri dei dipendenti e dei collaboratori, ai sensi del presente Codice Etico, ognuno:

- è tenuto ad un comportamento ispirato a lealtà e correttezza, nel rispetto degli obblighi assunti nel contratto di lavoro, in conformità del presente Codice Etico, della normativa e della correttezza professionale, assicurando le prestazioni lavorative richieste;
- è tenuto a segnalare, tramite gli appositi canali, qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite dal presente Codice Etico o da altra procedura e/o *policy* aziendale;
- deve conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni, per garantirne l'integrità e la riservatezza;
- è tenuto a elaborare i propri documenti e comunicazioni interne e rivolte verso l'esterno utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo e esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati alla verifica;
- è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le istruzioni e procedure che ne regolano l'utilizzo; in particolare, si deve utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni aziendali lui affidati ed evitarne un utilizzo improprio;
- è tenuto a evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi; è proibito avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni lavorative.

I vertici societari e i responsabili delle singole unità organizzative hanno una responsabilità primaria in relazione al presente Codice Etico e, a tal fine, devono porre in essere un comportamento sempre in linea con quanto ivi previsto, in modo da costituire valido esempio per i propri dipendenti e collaboratori.

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

6.3 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 societario.

I vertici societari e i responsabili delle singole unità organizzative hanno una responsabilità primaria in relazione al presente Codice Etico e, a tal fine, devono porre in essere un comportamento sempre in linea con quanto ivi previsto, in modo da costituire valido esempio per i propri dipendenti e collaboratori.

6.4 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI

I contratti e le comunicazioni ai clienti della Società, compresi eventuali messaggi pubblicitari, sono improntati secondo standard di completezza, trasparenza e serietà. I contratti, inoltre, devono essere completi e conformi alle normative vigenti, in modo da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente e, quindi, i contratti vanno stipulati senza fini elusivi e con corrispettivi congrui rispetto alla prestazione resa.

È cura della Società comunicare in maniera tempestiva ogni informazione relativa a:

- eventuali modifiche alle condizioni generali del contratto;

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

- eventuali variazioni delle condizioni economiche e tecniche di erogazione del servizio;
- esiti di verifiche compiute nel rispetto degli standard richiesti dalle Autorità di controllo.

La contrattazione con i clienti avviene secondo buona fede, con una corretta esecuzione delle obbligazioni reciproche e una pronta comunicazione di eventuali modifiche alle condizioni generali di contratto apposte dalla Società, ivi incluse, senza limitazione, le eventuali variazioni economiche e tecniche dell'oggetto della prestazione derivanti da qualsiasi causa; sono peraltro e in ogni caso da evitare pratiche elusive o comunque scorrette.

Lo stile di comportamento della Società nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità, garantendo che i servizi erogati ai clienti corrispondano sempre agli standard commerciali e alle comunicazioni effettuate.

La Società si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami da parte dei clienti e delle associazioni a loro tutela, avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi, come ad esempio indirizzi di posta elettronica.

La Società si impegna a fornire servizi che soddisfino le ragionevoli aspettative della clientela, e ne tutelino sicurezza e incolumità, secondo adeguati standard di qualità, anche a seguito di periodici monitoraggi sulla qualità percepita e sulla piena conformità dei suddetti servizi con quanto previsto nei propri standard contrattuali e nelle proprie comunicazioni.

Sono vietate:

- pratiche ambigue, scorrette, ingannevoli o sleali, indipendentemente dal fatto che violino specifiche norme di legge o regolamentari;
- ricezioni e corresponsioni di dazioni, regalie, benefici, omaggi finalizzati a influenzare le scelte di enti privati o anche solo a sensibilizzarne gli appartenenti;
- regalie effettuate su iniziativa personale o attingendo da fondi propri, in quanto solo l'Amministratore Unico o i soggetti da questo

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

autorizzati hanno il potere di decidere in tema di atti di cortesia o di ospitalità;

- condotte analoghe a quelle sopra vietate su richiesta di un altro ente privato.

6.5 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI

La Società richiede espressamente che i fornitori che intrattengono, a qualsiasi titolo, rapporti contrattuali con la stessa agiscano nel rispetto delle norme di legge, dei diritti umani, dei diritti dei lavoratori e dei diritti dell'ambiente.

I contratti e le relazioni con i fornitori sono regolati dalle procedure interne di acquisto e dal presente Codice Etico.

I processi di acquisto, seppur improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per la Società, devono prevedere il rispetto delle pari opportunità per ogni fornitore e comunque devono essere fondati sulla reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

La Società, nell'ipotesi in cui venga a conoscenza del fatto che un fornitore abbia adottato, nello svolgimento della sua attività, comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice Etico e del MOGC, è legittimata a prendere opportuni provvedimenti, compresa la preclusione di eventuali altre ipotesi di collaborazione.

Sono vietate:

- ricezioni o corresponsioni di dazioni, regalie, benefici, omaggi finalizzati a influenzare sia le scelte di enti privati o anche solo a sensibilizzarne gli appartenenti;
- regalie effettuate su iniziativa personale o attingendo da fondi propri, in quanto solo l'Amministratore Unico o i soggetti da questo autorizzati hanno il potere di decidere in tema di atti di cortesia o di ospitalità;
- condotte analoghe a quelle sopra vietate su richiesta di un altro ente privato.

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

6.6 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON ORGANI SOCIETARI E ALTRI STAKEHOLDER

Il sistema di *corporate governance* adottato dalla Società è conforme a quanto previsto dalla legge ed è espressamente indirizzato a:

- rispondere alle aspettative legittime di tutti i componenti societari;
- controllare i rischi;
- assicurare la regolarità delle operazioni di gestione;
- informare con la massima trasparenza gli *stakeholder* dell'impresa;
- evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori e degli altri *stakeholder*.

La Società opera nel rispetto delle leggi e, in particolare, delle regolamentazioni applicabili sulla redazione dei bilanci e di ogni altra documentazione amministrativa – contabile obbligatoria.

Le scritture contabili devono essere tenute in maniera accurata, completa, e devono essere tempestivamente aggiornate, allo scopo di conseguire una veritiera rappresentazione della situazione aziendale e della sua attività di gestione.

6.7 CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELL'AMBIENTE

La Società contribuisce in maniera costruttiva alla sostenibilità ambientale in tutte le proprie attività, anche in considerazione dei diritti delle future generazioni.

Viene riconosciuto che l'ambiente costituisce un bene primario da salvaguardare; a tal fine la Società programma le proprie attività ricercando un solido equilibrio tra iniziative economiche e risvolti ambientali.

La Società si impegna a perseguire la tutela dell'ambiente attraverso il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria.

Si impegna a realizzare la prevenzione di ogni forma di inquinamento e a diffondere la sensibilizzazione dei dipendenti e dei collaboratori alle tematiche ambientali.

La Società riduce al minimo il consumo di materie prime in tutte le fasi della sua attività, ed in particolare presta attenzione a un impegno parsimonioso dell'energia elettrica e dell'acqua.

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

I rifiuti generati dall'esercizio dell'attività aziendale vengono regolarmente stoccati e smaltiti.

6.8 CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, DI ISTITUZIONI E AUTORITA'

Ogni relazione con gli organi della Pubblica Amministrazione deve essere improntata a criteri di trasparenza e collaborazione costruttiva. In base a tale principio la Società impone di non negare, di non nascondere né manipolare né ritardare alcuna informazione richiesta dalle Autorità e dagli altri organi di regolazione durante le loro funzioni ispettive e impone di collaborare attivamente nel corso di ogni procedura istruttoria.

I dipendenti e i collaboratori, così come ogni rappresentante della Società e chiunque abbia, a qualsiasi titolo e nell'interesse della Società, il potere di intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, le istituzioni e le autorità pubbliche, non devono promettere o offrire a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, né ai dipendenti in genere di detti uffici pubblici, denaro, beni o altre utilità di vario genere al fine di promuovere e favorire i propri interessi o gli interessi della Società, nemmeno per ricompensarli o ripagarli per un atto del loro ufficio, né per ottenere l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio.

I rapporti che RAEL intrattiene con pubblici ufficiali o con incaricati di pubblico servizio, con la magistratura, con autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partner privati concessionari di un servizio pubblico, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, nonché nel rispetto dei principi del presente Codice Etico.

Con particolare riferimento ad operazioni relative a gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione e utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica, 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 delegati, in linea con le strategie aziendali e per iscritto.

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

Sono vietate:

- ricezioni o corresponsioni di dazioni, regalie, benefici, omaggi finalizzati a influenzare sia le scelte della P.A. o anche solo a sensibilizzarne gli appartenenti;
- regalie effettuate su iniziativa personale o attingendo da fondi propri, in quanto solo l'Amministratore Unico o i soggetti da questo autorizzati hanno il potere di decidere in tema di atti di cortesia o di ospitalità;
- condotte analoghe a quelle sopra vietate su richiesta di un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio.

6.9 CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELLA COLLETTIVITA'

La Società è consapevole degli effetti e dell'impatto, anche indiretto, della propria attività sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale della comunità in cui essa opera. Per questo motivo si intende condurre ogni attività nel rispetto delle comunità locali e nazionali e sostenere iniziative con valore culturale e sociale, anche al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e valore intangibile.

6.10 CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DI ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ASSOCIAZIONI

Ai soggetti aziendali non è consentito elargire contributi a partiti politici, comitati, organizzazioni pubbliche o candidati politici.

6.11 RAPPORTI CON LA CONCORRENZA

A tutela della concorrenza e del mercato, la Società non assume comportamenti né sottoscrive accordi con altre società che possano influenzare negativamente il regime di concorrenza tra i vari operatori del mercato di riferimento, nel pieno rispetto delle normative nazionali e internazionali.

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

6.12 RAPPORTI CON I MEDIA E GESTIONE DELL'INFORMAZIONE

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

Qualsiasi richiesta di notizie da parte dei media ricevuta dal personale di RAEL deve essere comunicata ai vertici aziendali che avrà cura, ove necessario, di divulgare le notizie non riservate.

Le comunicazioni verso l'esterno, comunque, devono seguire i principi guida di verità, correttezza, trasparenza e prudenza, al fine di non indurre a 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 e 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 regolamenti (ad es, 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 e utilizzazione possa provocare un pericolo o un danno a RAEL, o un indebito guadagno al dipendente o a terzi.

6.13 CRITERI DI CONDOTTA IN AFFIDAMENTI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

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

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

- 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 per una condotta leale e improntata a buona fede, sia nella fase di affidamento che 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 e imparziale dei concorrenti e l'eliminazione di ostacoli o restrizioni nella predisposizione di offerte e 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.

6.14 TRASPARENZA DELLA DOCUMENTAZIONE E DELLA CONTABILITA'. 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 o operazione svolto dai destinatari deve essere supportato da documentazione adeguata, chiara e completa da conservare agli atti, in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle motivazioni, le

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

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 a effettuare registrazioni veritiere e tempestive. Le registrazioni contabili fondate su valutazioni economico – patrimoniali debbono rispettare i criteri di ragionevolezza e prudenza, in applicazione dei principi civilistici.

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

RAEL si impegna 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 ai 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 o 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'adequata documentazione, sulla base delle procedure aziendali interne e di quelle definite dal MOGC.

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

RAEL rispetta e pretende il rispetto, sia a livello interno che a livello esterno, dei principi sanciti dal presente Codice Etico, nelle leggi, nei regolamenti vigenti in materia di tutela della concorrenza e antiriciclaggio.

6.15 TRATTAMENTO DI CONTRIBUTI, SPONSORIZZAZIONI, REGALI, OMAGGI E ALTRI BENEFICI

La Società può finanziare attività di sponsorizzazione. Qualora si tratti di sponsorizzazioni nell'ambito del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte viene stabilito che esse devono riguardare soltanto eventi che offrano garanzie di qualità, che abbiano respiro nazionale o comunque implicino un impatto importante a livello locale, ovvero che coinvolgano un notevole numero di cittadini. Tali elargizioni devono prevedere contratti scritti, pagamenti tracciati, una fotografia dell'evento e una comunicazione periodica all'Organismo di Vigilanza nella quale venga indicata ogni tipologia di spesa.

È vietata ogni forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società.

È vietato qualsiasi regalo a funzionari pubblici italiani e esteri, consiglieri, revisori, sindaci, o loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza del giudizio o indurre a assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società o a un collaboratore della stessa.

7. MODALITA' DI ATTUAZIONE E VIGILANZA SUL CODICE ETICO

Con l'approvazione del MOGC, di cui il presente Codice Etico deve intendersi parte integrante essendone allegato, è stato istituito l'Organismo di Vigilanza (OdV), al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e di curarne l'aggiornamento.

L'OdV deve:

- in tema di *whistleblowing*, definire le procedure operative per la segnalazione delle violazioni e il loro trattamento. Tali

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

procedure devono garantire la salvaguardia della riservatezza e disciplinare le segnalazioni di scarso rilievo o non supportate da fatti o comunque prive di fondamento;

- in tema di *stakeholder engagement*, assicurare efficaci processi di comunicazione interna ed esterna, di formazione e di coinvolgimento;
- controllare l'adeguatezza del Codice Etico e le sue reali capacità di prevenire, in linea di massima, comportamenti contrari alle disposizioni del MOGC e, in generale, alle regole aziendali;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Codice Etico;
- aggiornare il Codice Etico in ragione dello sviluppo della disciplina normativa applicabile, con riferimento alla conduzione delle attività aziendali;
- costituire il punto di riferimento per interpretazioni di dubbi, dilemmi etici e altri aspetti rilevanti in materia di etica economica;
- avvalersi delle strutture di *auditing* interno per effettuare opportune verifiche periodiche in merito all'applicazione del Codice Etico.

L'OdV è titolato a raccogliere direttamente qualsiasi segnalazione di violazione del Codice Etico riguardante la Società.

Al fine di favorire la piena applicazione del Codice Etico, l'OdV provvederà anche a:

- collaborare con i vertici societari per la predisposizione di un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenuti nel presente Codice Etico;
- monitorare costantemente l'applicazione del presente Codice Etico da parte dei soggetti interessati attraverso l'accoglimento delle segnalazioni degli *stakeholder*;
- riportare ai vertici societari le accertate violazioni del Codice Etico;
- adeguarsi tempestivamente alle revisioni del Codice Etico approvate dai vertici societari;
- proporre o applicare idonee misure sanzionatorie in caso di violazione.

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

La Società ha stabilito modalità di comunicazione dedicate a segnalazioni di possibili violazioni del presente Codice Etico; in particolare è stata definita una casella di posta elettronica, come meglio specificato nel MOGC, oltre alla procedura *whistleblowing*, ed entrambe possono essere utilizzate dagli *stakeholder*.

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'OdV riporterà la segnalazione e gli eventuali suggerimenti e/o sanzioni ritenuti necessari ai vertici societari e, nei casi più significativi, all'Assemblea dei Soci.

Il presente Codice Etico viene portato a conoscenza dei diversi *stakeholder* interni e esterni mediante apposite attività di diffusione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico a tutti i collaboratori e dipendenti della Società viene periodicamente organizzata ed attuata da parte dell'OdV adeguata attività di formazione, volta a favorire tra gli *stakeholder* la conoscenza dei principi, dei valori e delle norme etiche in esso contenute.

8. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SISTEMA SANZIONATORIO

Il presente Codice Etico, considerato nel suo complesso, si considera parte integrante dei contratti di lavoro subordinato in essere e da stipulare, ai sensi dell'art. 2104 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro).

La violazione delle sue disposizioni configurerà, pertanto, un illecito di natura disciplinare e, come tale, sarà perseguito e sanzionato dalla Società ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della L. 300/70 (Statuto dei Lavoratori) e potrà comportare il risarcimento dei danni procurati alla Società medesima.

Quanto a collaboratori, consulenti e lavoratori autonomi comunque impegnati nell'interesse della Società, così come a tutti gli altri soggetti terzi, la sottoscrizione del presente Codice Etico o, comunque, l'adesione alle disposizioni e ai principi in esso previsti, rappresenta una *conditio sine qua non* della stipulazione dei contratti di qualsiasi natura e le disposizioni ivi contenute costituiscono parte integrante dei contratti medesimi.

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

In ragione di quanto fino a qui descritto, eventuali violazioni da parte dei soggetti destinatari del presente Codice Etico, in base alla loro gravità, possono legittimare il recesso da parte della Società dei rapporti contrattuali in essere e possono altresì essere individuate *ex ante* come cause di risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. (Clausola risolutiva espressa).

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, ai sensi e per gli effetti della normativa applicabile. Le violazioni delle norme del presente Codice Etico potranno costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro. Le violazioni del presente Codice Etico, inoltre, potranno comportare eventuale risarcimento dei danni derivanti dalle stesse.

Per tutti gli altri *stakeholder* con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali, la violazione delle norme del presente Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico professionale, e ciò potrà comportare anche eventuale risarcimento dei danni materiali e immateriali subiti dalla Società.

9. ITER DI APPROVAZIONE E MODIFICHE

Il presente Codice Etico è stato approvato dall'Assemblea dei Soci e va a sostituire, integralmente, il precedente.

Ogni variazione e/o integrazione del presente Codice Etico sarà approvata dall'Assemblea dei Soci, previa consultazione dell'OdV, e verrà diffusa tempestivamente a tutti i destinatari dello stesso.

Per le necessarie modifiche, in particolare:

- l'OdV riesaminerà periodicamente il Codice Etico a seguito di ogni modifica legislativa o societaria, proponendo le adeguate modifiche e integrazioni;

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

- l'Assemblea dei Soci, anche su proposta dell'OdV, delibererà di conseguenza, rendendo immediatamente operative le modifiche approvate.