



MODELLO 231
(include il Codice Etico)

Approvato dal Consiglio Direttivo del Cepav Due

il 12-09-2024

Cepav due
IL PRESIDENTE
(Ing. F. Lombardi)

INDICE

Sommario

CAPITOLO 1 MODELLO 231	4
1.1. Consorzio Cepav Due	4
1.1.1 Salute Sicurezza e Ambiente.....	5
1.2. Introduzione al D.lgs. 231 del 2001	6
1.3. I reati presupposto ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001	7
1.4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Cepav Due	8
1.5. Destinatari del Modello 231	9
CAPITOLO 2 METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI	10
2.1 Analisi dei rischi e sistema di controllo interno	10
CAPITOLO 3 ORGANISMO DI VIGILANZA	12
3.1. Organismo di Vigilanza di Cepav Due.....	12
3.1.1. Collegialità	12
3.1.2. Composizione e nomina	12
3.1.3. Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza	14
3.2. Flussi informativi.....	15
3.2.1. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice Consortile.....	15
3.2.2. Informative obbligatorie verso l'Organismo di Vigilanza	15
3.2.3. Segnalazioni	15
3.3. Rapporti con l'Organismo di Vigilanza	16
3.4. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	17
CAPITOLO 4 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	18
4.1. Attività di comunicazione e formazione	18
4.1.1. Comunicazione del Modello 231	18
4.1.2. Formazione del personale di Cepav Due	18
CAPITOLO 5 SISTEMA DISCIPLINARE.....	20
5.1. Funzione del sistema disciplinare	20
5.2. Violazione del Modello 231	20
5.3. Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai.....	20
5.4. Misure nei confronti dei dirigenti	21
5.5. Misure nei confronti del Consiglio Direttivo.....	22
5.6. Misure nei confronti dei Sindaci	22
5.7. Misure nei confronti di partner commerciali, subappaltatori, agenti, consulenti, collaboratori esterni	22
5.8. Misure nei confronti dei Consorziati	22
CAPITOLO 6 PRESIDI DI CONTROLLO	24
6.1. Struttura dei presidi di controllo.....	24
6.2. Attività Sensibili e Standard di Controllo specifici	25
CAPITOLO 7 REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231	26
7.1. Premessa	26
7.2. Criteri di predisposizione del Programma di Recepimento.....	26
CAPITOLO 8 CODICE ETICO CEPVAV DUE	27

1.	Principi generali: sostenibilità e responsabilità d'impresa.....	28
2.	Canoni di comportamento e rapporti con gli Stakeholder.....	30
2.1.	Etica, trasparenza, correttezza, professionalità	30
2.2.	Rapporti con il Mercato.....	31
2.2.1.	Informazione societaria	31
2.2.2.	Informazioni rilevanti o privilegiate	31
2.2.3.	Mezzi di informazione.....	31
2.3.	Rapporti con istituzioni, associazioni, comunità locali.....	31
2.3.1.	Autorità e Istituzioni Pubbliche	31
2.3.2.	Organizzazioni politiche e sindacali	32
2.3.3.	Sviluppo delle Comunità locali	32
2.3.4.	Promozione delle attività “non profit”	33
2.4.	Rapporti con clienti e fornitori	33
2.4.1.	Clienti	33
2.4.2.	Fornitori e collaboratori esterni.....	33
2.5.	Management, dipendenti, collaboratori di Cepav Due.....	34
2.5.1.	Sviluppo e tutela delle Risorse umane	34
2.5.2.	Knowledge Management.....	35
2.5.3.	Security aziendale	35
2.5.4.	Molestie o mobbing sul luogo di lavoro	36
2.5.5.	Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo.....	36
3.	Strumenti di applicazione del Codice Etico.....	37
3.1.	Sistema di controllo interno	37
3.1.1.	Conflitti di interesse	38
3.1.2.	Trasparenza delle registrazioni contabili	39
3.2.	Tutela della salute, sicurezza e ambiente e dell'incolumità pubblica	39
3.3.	Ricerca, innovazione e tutela del patrimonio intellettuale.....	40
3.4.	Riservatezza	40
3.4.1.	Protezione del segreto aziendale.....	40
3.4.2.	Tutela della privacy	40
3.4.3.	Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni	41
4.	Ambiti di applicazione e strutture di riferimento del Codice Etico	41
4.1.	Obbligo di conoscenza del Codice e di segnalazione di possibili violazioni..	42
4.2.	Strutture di riferimento e vigilanza	42
4.2.1.	Garante del Codice Etico.....	43
4.2.2.	Promozione del Codice	44
4.3.	Revisione del Codice	44
4.4.	Valore contrattuale del Codice.....	44

CAPITOLO 1 MODELLO 231

1.1. Consorzio Cepav Due

Il Consorzio Cepav (Consorzio ENI per l'Alta Velocità) Due è costituito, ai sensi degli artt. 2602 e 2612 C.C., tra contraenti che operano nei settori delle costruzioni, dei servizi, dell'industria impiantistica e precisamente tra:

- SAIPEM S.p.A.
- IMPRESA PIZZAROTTI & C. S.p.A.
- ICM S.p.A.

Il Consorzio Cepav Due (di seguito, anche definito come la “**Società**” o “**Cepav Due**” o “**Consorzio**”) nella sua qualità di General Contractor si propone la realizzazione della c.d. tratta ferroviaria ad Alta Velocità Milano-Verona, oggetto di apposita Convenzione stipulata in data 15 ottobre 1991 con RFI S.p.A. già TAV S.p.A. e degli Atti Integrativi alla Convenzione.

Il Consorzio non ha scopo di lucro e promuove, cura, coordina, supervisiona ed è responsabile dell'esecuzione delle attività volte alla realizzazione della tratta ferroviaria.

Cepav Due si impegna a mantenere e rafforzare un sistema di governance allineato agli standard delle best practice internazionali, idoneo a gestire le situazioni in cui si trova a operare e le sfide da affrontare per lo sviluppo sostenibile. Per Cepav Due, sostenibilità significa lavorare con la consapevolezza della responsabilità nei confronti di tutti gli stakeholder. Garantire relazioni di collaborazione basate sull'equità con ciascuno di essi è fondamentale per il successo dei progetti in cui la Società è coinvolta. Il modello di sostenibilità di Cepav Due guida tutti i processi aziendali. È orientato all'eccellenza e al conseguimento di obiettivi di lungo termine per prevenire, ridurre e gestire i possibili rischi.

Nel contesto della Società, le funzioni di vigilanza sono affidate al Collegio Sindacale, e quelle di revisione legale alla Società di Revisione iscritta nell'albo speciale tenuto da Consob.

In particolare, Cepav Due presta attenzione al riconoscimento e alla salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, alla tutela del lavoro e alla libertà sindacale, alla tutela della salute, della sicurezza, dell'ambiente e della biodiversità, nonché ai valori e ai principi relativi alla trasparenza, all'efficienza energetica e allo sviluppo sostenibile, in conformità con le organizzazioni e le convenzioni internazionali. Il rispetto per i diritti umani è il fondamento per una crescita inclusiva delle popolazioni e delle regioni, e di conseguenza delle aziende che si sviluppano in esse. Cepav Due contribuisce alla creazione delle condizioni socio-economiche necessarie per un reale godimento dei diritti fondamentali e promuove la crescita professionale e il benessere delle proprie persone locali.

Cepav Due si impegna a promuovere e mantenere un adeguato Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi costituito dall'insieme degli strumenti, strutture organizzative e normative aziendali volti a consentire la salvaguardia del patrimonio aziendale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità dell'informativa finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti, nonché dello Statuto e delle procedure aziendali. La struttura del Sistema di Controllo Interno di Cepav Due è parte integrante del modello organizzativo e gestionale del Cepav Due e coinvolge, con diversi ruoli, gli organi amministrativi, l'Organismo di Vigilanza, gli organi di controllo, il management e tutto il

personale, ispirandosi ai principi contenuti nel Codice Etico, tenendo conto della normativa applicabile, del Framework di riferimento “CoSO Report” e delle best practice nazionali e internazionali.

I principali rischi industriali identificati, monitorati e, per quanto di seguito specificato, attivamente gestiti da Cepav Due sono i seguenti: - il rischio in ambito salute, sicurezza e ambiente (HSE) derivante dalla possibilità che si verifichino incidenti, malfunzionamenti, guasti, con danni alle persone e all'ambiente e con riflessi sui risultati economico - finanziari; - il rischio Paese nell'attività operativa; - il rischio operativo relativo allo sviluppo di progetti, afferente principalmente i contratti di ingegneria e costruzione in fase esecutiva.

1.1.1 Salute Sicurezza e Ambiente

La sicurezza di tutte le persone coinvolte nelle operazioni di Cepav Due è un obiettivo prioritario costantemente monitorato e garantito nella gestione delle attività della Società attraverso un sistema di gestione HSE.

Cepav Due è inoltre fermamente impegnata nell'ottenere performance da leader nella tutela della Salute Sicurezza e Ambiente (HSE).

Cepav Due, nel riconoscere l'importanza della tutela degli aspetti HSE a tutti i livelli della Società, durante tutte le fasi di sviluppo dei progetti e dei servizi, è fortemente orientata al monitoraggio dei differenti indicatori di performance HSE e riesamina periodicamente i propri obiettivi, al fine di assicurare un miglioramento continuo.

Fermo restando l'impegno al rispetto della legislazione applicabile, delle linee guida e degli standard previsti dalle organizzazioni internazionali (IMO, ISO, OHSAS, etc.), Cepav Due persegue obiettivi specifici per raggiungere la propria visione di Salute e Sicurezza e assicurare un'adeguata gestione delle tematiche ambientali. Tali obiettivi specifici comprendono:

- la continua promozione della cultura per la protezione ambientale e la salvaguardia della salute e della sicurezza sul lavoro;
- la massima attenzione nella gestione del processo di identificazione e valutazione dei rischi in materia di HSE, per assicurare rapide e appropriate misure di mitigazione e controllo in tutte le operazioni, incluse quelle eseguite da fornitori di materiali e di servizi;
- l'adozione di criteri HSE nella selezione e valutazione di fornitori di servizi e di materiali;
- la protezione della salute e della sicurezza del personale e di tutte le persone che potrebbero essere influenzate dall'attività della Società, prendendo in considerazione le attività pianificate ed eseguite e le specifiche criticità connesse alle attività di Cepav Due;
- lo svolgimento di *due diligence* relativamente a HSE durante le fusioni e le acquisizioni, volte ad individuare gli impatti HSE, esistenti e potenziali, associati a qualsiasi precedente costruzione, infrastruttura, attività passata e/o pratica corrente, incluse le passività potenziali associate con l'inquinamento preesistente; la prevenzione dell'inquinamento e dei potenziali danni ambientali causati dalle proprie attività;
- l'uso efficiente dell'energia e delle risorse naturali.

Cepav Due si impegna a conseguire tali obiettivi:

- assicurando la disponibilità di appropriate risorse umane e finanziarie;
- rafforzando continuamente l'attenzione sulle tematiche di Salute e Sicurezza con il programma *"Leadership in Health and Safety"*;
- ribadendo la responsabilità e il diritto di tutti a intervenire per fermare attività per le quali ci sia il dubbio che le condizioni di sicurezza e di salute possano essere compromesse e sostenendo attivamente chi effettua tali interventi;
- ribadendo l'importanza del rispetto delle "life saving rules" e garantendo un approccio di tolleranza zero verso qualunque deviazione.

In relazione al principio che la vicinanza alle fonti di rischio e la suddivisione all'interno della Società degli adempimenti e dei ruoli previsti dalla normativa di riferimento possa meglio garantire una valutazione attenta e puntuale dei rischi connessi con l'attività dei lavoratori e quindi predisporre le appropriate misure di tutela atte a prevenirli il Consiglio Direttivo di Cepav Due ha riconosciuto il ruolo di Datore di Lavoro e Responsabile dell'osservanza/attuazione delle Normative a Tutela della Salute, della Sicurezza, dell'Ambiente e dell'Incolunità Pubblica, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 81/08 e della normativa vigente ed applicabile, sotto tutti i profili di gestione e garanzia della tutela della salute, sicurezza, ambiente, incolumità pubblica e security al Direttore del Consorzio.

Al Datore di Lavoro è stato conferito ogni potere e dovere di organizzazione, gestione e controllo necessario a porre in essere, senza limiti di spesa e con la massima autonomia gestionale, tutti gli interventi ed adempimenti che si rendessero necessari per assicurare che l'attività di competenza venga svolta conformemente alla normativa vigente in materia di salute, sicurezza, ambiente e incolumità pubblica e security.

1.2. Introduzione al D.lgs. 231 del 2001

Sulla base della disciplina italiana della *"responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni o enti privi di personalità giuridica"* contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il **"d.lgs. n. 231 del 2001"**), le società di capitali possono essere ritenute responsabili, e di conseguenza sanzionate in via pecuniaria e/o interdittiva¹, in relazione ai reati tassativamente elencati nel medesimo d.lgs. n. 231 del 2001, commessi nel loro interesse o vantaggio da parte di:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (c.d. soggetti in posizione apicale o "apicali");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti succitati (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

¹ Il d.lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni: (i) sanzioni amministrative pecuniarie; (ii) sanzioni interdittive; (iii) confisca del prezzo o del profitto del reato; e (iv) pubblicazione della sentenza.

In particolare, il d.lgs. n. 231 del 2001 prevede che l'adozione ed efficace attuazione da parte delle società di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi costituisca un'esimente dalla responsabilità amministrativa.

I principi ispiratori dei modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere rinvenuti nelle linee guida per la costruzione dei modelli ex d.lgs. n. 231 del 2001, predisposte da Confindustria (di seguito, le "**Linee Guida**").

1.3. I reati presupposto ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001

Ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001, gli illeciti che possono determinare la responsabilità amministrativa delle società sono soltanto quelli espressamente previsti dal legislatore e riconducibili alle seguenti categorie di reato:

- (i) reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25);
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati (articolo 24-*bis*);
- (iii) delitti di criminalità organizzata (articolo 24-*ter*);
- (iv) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-*bis*);
- (v) delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25-*bis*.1);
- (vi) reati societari (articolo 25-*ter*);
- (vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (articolo 25-*quater*);
- (viii) delitti in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-*quater*.1);
- (ix) delitti contro la personalità individuale (articolo 25-*quinqies*);
- (x) reati di abusi di mercato (articolo 25-*sexies*);
- (xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (articolo 25-*septies*);
- (xii) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25-*octies*);
- (xiii) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (articolo 25-*octies*.1)
- (xiv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-*novies*);
- (xv) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25-*decies*);
- (xvi) reati ambientali (articolo 25-*undecies*);
- (xvii) delitto di impiego di cittadini di paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare (articolo 25-*duodecies*);
- (xviii) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*";
- (xix) delitti di razzismo e xenofobia (articolo 25-*terdecies*);
- (xx) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (articolo 25-

- quaterdecies*);
- (xxi) reati tributari (art. 25-*quinquesdecies*);
- (xxii) reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- (xxiii) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- (xxiv) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*).

L'Allegato 1 al presente Modello 231 contiene l'elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001, unitamente ad una sintetica descrizione delle fattispecie.

1.4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Cepav Due

Nell'adunanza del 12 Maggio 2005, il Consiglio Direttivo di Cepav Due ha deliberato per la prima volta l'adozione di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, il "**Modello 231**"), finalizzato a prevenire la commissione dei reati sanzionati dal D.lgs. n. 231 del 2001.

Successivamente, il Consiglio Direttivo di Cepav Due, ha approvato gli aggiornamenti del Modello 231 al fine di recepire le innovazioni normative ed i mutamenti organizzativi aziendali di carattere generale.

In particolare, nei successivi aggiornamenti del Modello 231, si è tenuto conto:

- dei cambiamenti organizzativi aziendali di Cepav Due;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello 231, ivi comprese le esperienze provenienti dal contenzioso penale;
- della prassi delle società italiane ed estere in ordine ai modelli;
- degli esiti delle attività di vigilanza e delle risultanze delle attività di *audit* interno;
- dell'evoluzione del quadro normativo, con particolare riferimento alle novità introdotte in materia di tutela del risparmio e dei principi espressi dalle normative inerenti al *Foreign Corrupt Practices Act* e al *UK Bribery Act*
- dell'evoluzione delle Linee Guida.

Il Modello 231 di Cepav Due è suddiviso nei seguenti capitoli:

- "Modello 231" (capitolo 1), contenente una sintetica descrizione del quadro normativo di riferimento, l'individuazione dei destinatari del Modello 231 e la definizione dei principi per l'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo
- "Metodologia di analisi dei rischi" (capitolo 2), che illustra la metodologia utilizzata al fine di effettuare la mappatura dei rischi e la valutazione dei presidi di controllo;
- "Organismo di Vigilanza" (capitolo 3), con la nomina e l'attribuzione di funzioni e poteri, nonché la definizione dei flussi informativi da e verso il medesimo;
- "Comunicazione e formazione" (capitolo 4), con la definizione dei principi adottati per la comunicazione del Modello 231 al personale e al mercato, ivi compresa l'adozione di clausole contrattuali nei rapporti con i terzi, nonché per la formazione del personale;

- “Sistema disciplinare” (capitolo 5), con la definizione di sanzioni comminate in caso di violazione del Modello 231;
- “Presidi di controllo” (capitolo 6), con l’indicazione della struttura dei presidi di controllo;
- “Regole per l’aggiornamento del Modello 231” (capitolo 7), con la previsione del programma di recepimento delle innovazioni in occasione di novità legislative, di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società, di significative violazioni del Modello 231 e/o esiti di verifiche sull’efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore;
- “Codice Etico Cepav Due” (capitolo 8), contenente l’insieme dei diritti, doveri e responsabilità nei confronti dei destinatari del Modello 231 (di seguito, il “**Codice Etico**”).

Il Codice Etico forma parte integrante e sostanziale del Modello 231.

Il documento “*Parte Speciale del Modello 231 - Attività Sensibili e Standard di Controllo specifici*” identifica per ciascun processo aziendale le attività che la Società ha ritenuto essere a rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, le “**Attività Sensibili**”) e i relativi presidi di controllo finalizzati alla prevenzione di tali reati. Tale documento è comunicato dal Presidente di Cepav Due alle funzioni di Cepav Due competenti che provvedono all’emanazione dei documenti normativi² che contengono i presidi di controllo per l’attuazione del Modello 231.

Il Modello 231 è approvato con delibera del Consiglio Direttivo del Cepav Due

Il compito di attuare e aggiornare il Modello 231 è del Presidente del Cepav Due, in virtù dei poteri ad esso conferiti e secondo quanto previsto nello statuto del Cepav Due.

1.5. Destinatari del Modello 231

I principi e i contenuti del Modello 231 sono destinati ai componenti degli organi sociali, al *management* e ai dipendenti di Cepav Due, nonché a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di Cepav Due (di seguito, i “**Destinatari**”).

È data ampia divulgazione, all’interno e all’esterno della struttura di Cepav Due dei principi e dei contenuti del Modello 231.

L’Organismo di Vigilanza di Cepav Due monitora le iniziative volte a promuovere la comunicazione e la formazione sul Modello 231.

² Per documenti normativi si intende l’insieme di documenti che regolamentano indirizzi, processi e specifiche tematiche/aspetti di interesse aziendale, con l’obiettivo di garantire uniformità di comportamenti, nonché perseguire obiettivi di *compliance*, descrivendo compiti e/o responsabilità delle strutture aziendali coinvolte nei processi regolamentati, le modalità di gestione e controllo e i flussi di comunicazione.

CAPITOLO 2 METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI

2.1 Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

L'individuazione delle aree aziendali in cui sussiste il rischio di commissione reato è effettuata mediante l'analisi puntuale dei processi aziendali di Cepav Due, identificando le fattispecie di reato del d.lgs. n. 231 del 2001 astrattamente applicabili e rilevanti alla Società e le relative principali modalità di commissione delle stesse.

In particolare, per ciascun processo aziendale ritenuto a rischio:

- (i) sono identificate le Attività Sensibili, ovvero quelle attività che nell'ambito dei processi aziendali sono esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001, valutati come astrattamente rilevanti per la Società;
- (ii) sono definiti i presidi di controllo atti a prevenire la realizzazione dei reati (di seguito, gli "**Standard di Controllo**");
- (iii) sono individuati i referenti aziendali coinvolti nel processo stesso e che, in relazione alle suddette Attività Sensibili, dispongono delle informazioni utili ai fini della valutazione del sistema di controllo interno della Società. Con tali soggetti è quindi effettuata un'analisi comparativa tra il sistema di controllo esistente e i presidi previsti negli Standard di Controllo, documentata in appositi documenti di *risk assessment*, che sono organizzati secondo una logica di processo;
- (iv) è identificato, qualora necessario, un piano di azioni finalizzate ad allineare il sistema di controllo interno ai presidi di controllo previsti dagli Standard di Controllo.

Secondo il documento emanato dal *Committee of Sponsoring Organizations (CoSO)* sotto il titolo di *Internal Control-Integrated Framework (CoSoIC-IF)*³, il sistema di controllo interno può essere definito come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficacia ed efficienza delle operazioni aziendali, di attendibilità delle informazioni finanziarie e non, di conformità alle leggi e ai regolamenti e di salvaguardia dei beni aziendali.

Le componenti del sistema di controllo interno, sulla base del CoSO Report, *Internal Control – Integrated Framework*, sono:

Ambiente di controllo:

Riflette gli atteggiamenti e le azioni del "Top Management" con riferimento al controllo interno nell'ambito dell'organizzazione.

L'ambiente di controllo include i seguenti elementi:

- integrità e valori etici;
- filosofia e stile gestionale del *Management*;
- struttura organizzativa;

³ *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (1992), internal control- integrated framework, AICPA, www.coso.org, aggiornato nel mese di maggio 2013.*

- attribuzione di autorità e responsabilità;
- politiche e pratiche del personale;
- competenze del personale.

Valutazione dei rischi (*Risk Assessment*):

Definizione di processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Informazione e comunicazione:

Definizione di un sistema informativo (sistema informatico, flusso di reporting, sistema di indicatori per processo/attività) che permetta sia ai vertici della società che al personale operativo di effettuare i compiti a loro assegnati.

Attività di controllo:

Definizione di normative aziendali che assicurino una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e che consentano il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Monitoraggio:

È il processo che verifica nel tempo la qualità e i risultati dei controlli interni.

Le componenti succitate del sistema di controllo interno sono prese a riferimento per l'analisi del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001.

L'obiettivo dell'attività di analisi consiste nell'assicurare un efficace ed attuale sistema di identificazione delle Attività Sensibili e degli Standard di Controllo.

CAPITOLO 3 ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Organismo di Vigilanza di Cepav Due

3.1.1. Collegialità

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231 del 2001 di "*autonomi poteri di iniziativa e controllo*". L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento.

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento riconosciuto nel contesto della struttura organizzativa aziendale e dai necessari requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei membri dell'Organismo, nonché dalle linee di riporto verso il Vertice aziendale attribuite all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è supportato dalle risorse interne del Consorzio.

3.1.2. Composizione e nomina

L'organismo di Vigilanza è composto da tre persone di cui due di nomina Saipem ed una di nomina degli altri Soci.

La durata in carica dei componenti dell'organismo di Vigilanza coincide con quella del Consiglio Direttivo.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza, e sue modifiche ed integrazioni, sono approvate con delibera del Consiglio Direttivo, sentito il parere del Collegio Sindacale, su proposta del Presidente.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza maturata, costituirà motivo di sostituzione o integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza alla funzione aziendale e/o alla carica ricoperta;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivi personali.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- (i) le relazioni di parentela, coniugio, convivenza di fatto o affinità entro il quarto grado con componenti del Consiglio Direttivo della Società o di Società Controllate, nonché con persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano -

- anche di fatto - la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- (ii) i conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con Società Controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
 - (iii) la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su Società Controllate;
 - (iv) lo svolgimento delle funzioni di amministratore esecutivo, ricoperte nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate, nonché il ricorrere delle altre circostanze previste dall'articolo 2382 del codice civile;
 - (v) il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, fatta salva diversa determinazione del Consiglio Direttivo;
 - (vi) il provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. n. 231 del 2001;
 - (vii) la condanna, anche non passata in giudicato, ovvero la sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Non possono, inoltre, ricoprire il ruolo di componenti dell'Organismo di Vigilanza e, qualora nominati, decadono dall'incarico, agli amministratori di Cepav Due o di Società Consorziate.

Costituiscono motivo di sostituzione e conseguente integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione, di ineleggibilità e/o di decadenza dovesse configurarsi a carico di un componente, questi dovrà darne immediata notizia, mediante comunicazione scritta, agli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica. L'Organismo di Vigilanza comunica la notizia al Presidente per la formulazione della proposta di sostituzione al Consiglio Direttivo ai sensi del presente paragrafo.

Il verificarsi di motivi di sostituzione, di ineleggibilità e/o di decadenza a carico di componenti dell'Organismo di Vigilanza non comporterà la decadenza dell'intero organo e il Consiglio Direttivo provvederà, senza indugio, alla sostituzione degli stessi. In casi

di particolare gravità il Consiglio Direttivo potrà disporre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina ad interim o la revoca dei poteri.

Costituirà motivo di sospensione o di revoca:

- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza risultante da una sentenza di condanna anche non passata in giudicato, emessa ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 ovvero da sentenza di applicazione di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- grave inadempimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza.

3.1.3. Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- (i) vigilanza sull'effettività del Modello 231 e monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
- (ii) disamina dell'adeguatezza del Modello 231, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire comportamenti illeciti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001;
- (iii) analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231;
- (iv) promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello 231;
- (v) approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito, il "**Programma di Vigilanza**"), in coerenza con i principi e i contenuti del Modello 231 e con il piano di verifiche e controlli sul sistema di controllo interno; coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e dell'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati; esame delle risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica;
- (vi) cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali e con gli organismi di vigilanza delle Società Controllate;
- (vii) ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le proprie attività di indagine, analisi e controllo svolte direttamente, per il mezzo delle competenti funzioni aziendali interne o di professionisti/società terze. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, o al verificarsi di eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Cepav Due ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001.

All'Organismo di Vigilanza è attribuita:

- la facoltà, con autonomi poteri di rappresentanza, di stipulare, modificare e/o risolvere - anche avvalendosi delle competenti funzioni aziendali interne - incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche

- necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico;
- la disponibilità delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza. In caso di atti di importo superiore a 100.000 euro, la necessità è comunicata al Presidente di Cepav Due.

3.2. Flussi informativi

3.2.1. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice Consortile

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Sono previste le seguenti linee di riporto:

- (i) continuativa, nei confronti del Presidente di Cepav Due, il quale informa il Consiglio Direttivo nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
- (ii) semestrale, nei confronti del Collegio Sindacale a tale proposito è predisposto un rapporto semestrale relativa all'attività svolta, con evidenza dell'esito delle attività di vigilanza effettuate e delle eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti registratesi nel periodo; tale rapporto è trasmesso al Presidente di Cepav Due che lo porta a conoscenza del Consiglio Direttivo;
- (iii) immediata, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, nei confronti del Collegio Sindacale previa informativa al Presidente.

3.2.2. Informative obbligatorie verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Cepav Due ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001. Al riguardo:

- il Presidente, unitamente al responsabile amministrativo incontra l'Organismo di Vigilanza, su base almeno semestrale, al fine di fornire un'adeguata informativa sulla gestione delle risorse finanziarie;
- la funzione Salute, Sicurezza e Ambiente presenta, su base almeno trimestrale, la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed ambiente,
- la funzione legale riferisce periodicamente all'Organismo di Vigilanza in merito ai procedimenti giudiziari in corso.

Resta ferma la possibilità per l'Organismo di Vigilanza di organizzare incontri e di istituire in ogni momento, anche in via periodica, canali informativi dedicati alla trattazione di specifiche tematiche con i responsabili delle competenti funzioni ed unità Consortili, sono stati istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di comunicazione e informazioni.

3.2.3. Segnalazioni

Il *management*, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori e i *partner* commerciali devono

segnalare all'Organismo di Vigilanza comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello 231; l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

Cepav due ha istituito specifici canali di comunicazione accessibili a tutti i dipendenti di Cepav Due e agli utenti del sito.

I canali di comunicazione adottati garantiscono, unitamente alle modalità di gestione della segnalazione, la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'obbligo di comunicazione di cui sopra si applica anche con riferimento a comportamenti non in linea con i principi ed i contenuti del Modello 231 di cui il *management* o i dipendenti di Cepav Due siano venuti a conoscenza attraverso canali di comunicazione diversi da quelli sopra descritti, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede che devono caratterizzare il rapporto di lavoro subordinato.

L'Organismo di Vigilanza valuta anche le segnalazioni pervenute attraverso canali di comunicazione diversi da quelli sopra descritti.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, fatti salvi gli obblighi di legge e quando sia accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia e/o, per il medesimo titolo, anche quella civile per dolo o colpa grave, nei termini previsti dalla normativa vigente. In tali circostanze, Cepav Due si riserva la facoltà di agire per la tutela dei propri diritti, anche disciplinarmente.

È in ogni caso assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e sono inoltre previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

Sono stati istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di comunicazione e informazioni.

In particolare, le segnalazioni potranno avvenire tramite l'indirizzo mail organismodivigilanza@cepavdue.it.

3.3. Rapporti con l'Organismo di Vigilanza

Ferma restando l'autonomia del Consorzio rispetto alla società controllante Saipem Spa, dei relativi organismi di vigilanza e degli altri organi analoghi deputati a vigilare sul funzionamento ed aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo, tali organi - nell'ambito di un rapporto di pariteticità con l'Organismo di Vigilanza di Saipem Spa - trasmette a quest'ultimo una relazione semestrale contenente:

- la pianificazione delle attività di vigilanza di propria competenza;
- le eventuali criticità di rilievo riscontrate nella programmazione ed esecuzione di tali attività e le eventuali azioni intraprese al fine di porvi rimedio;
- un'informativa sull'avvenuta adozione ed aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'Organismo di Vigilanza del Cepav Due deve mettere a disposizione dell'Organismo di

Vigilanza di Saipem SpA le informazioni da quest'ultimo richieste al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza di quest'ultimo.

Fermo restando quanto sopra, tali organi devono comunicare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza di Saipem Spa i fatti rilevanti riscontrati nella attività di vigilanza svolta che abbiano o possano avere un impatto significativo sul Modello 231 di Saipem Spa ovvero che possano eventualmente comportare una responsabilità di carattere penale o amministrativo della Saipem Spa o del suo personale.

3.4. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello 231 è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico. Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

CAPITOLO 4 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

4.1. Attività di comunicazione e formazione

La comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello 231. Cepav Due si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231, con grado di approfondimento diversificato secondo la posizione e il ruolo dei Destinatari cui essa si rivolge, favorendo la partecipazione attiva degli stessi all'approfondimento dei suoi principi e contenuti.

4.1.1. Comunicazione del Modello 231

Il Modello 231 è comunicato formalmente dal Presidente di Cepav Due, tramite le funzioni aziendali competenti:

- a ciascun componente degli organi sociali;
- al *management* e ai dipendenti.

Il Modello 231 costituisce un allegato al contratto di lavoro.

I principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali Cepav Due intrattiene rapporti contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con Cepav Due è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

Al riguardo, con documento normativo sono standardizzate clausole che, a seconda dell'attività regolamentata dal contratto, impegnano le controparti al rispetto del Modello 231, prevedendo altresì appositi rimedi contrattuali (quali il diritto di risoluzione/sospensione del contratto e/o l'applicazione di specifiche clausole penali) per il caso di inadempimento.

Inoltre, il Modello 231 è affisso in bacheca aziendale e reso disponibile a tutti i dipendenti sul sito *internet* aziendale (www.cepavdue.it).

4.1.2. Formazione del personale di Cepav Due

I principi e i contenuti del D.lgs. n. 231 del 2001 e del Modello 231 sono, inoltre, divulgati al personale di Cepav Due anche mediante specifici corsi di formazione che prevedono altresì specifiche esemplificazioni dei reati presupposto ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 anche alla luce della giurisprudenza.

.

Tale attività formativa può essere erogata attraverso strumenti e procedure informatiche (*e-mail* di aggiornamento, strumenti di autovalutazione), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici e prevede forme di verifica finalizzate a valutare le attività di formazione stesse. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica del personale di Cepav Due, del livello di rischio dell'area in cui lo stesso opera, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società. La partecipazione ai corsi è obbligatoria.

La pianificazione dei corsi di formazione è approvata dall'Organismo di Vigilanza di Cepav Due.

CAPITOLO 5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Funzione del sistema disciplinare

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello 231 ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello 231 stesso e (ii) all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

A tale proposito, è predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello 231, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione. L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

L'Organismo di Vigilanza segnala alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello 231 e monitora, l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

5.2. Violazione del Modello 231

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

- (i) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico e/o dei documenti normativi, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico e/o dai documenti normativi nell'espletamento delle Attività Sensibili o di attività ad esse connesse, ivi compresa la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008;
- (ii) la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231, che:
 - a) espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001; e/o
 - b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001; e/o
 - c) siano tali da determinare l'applicazione a carico di Cepav Due di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Si precisa che costituisce violazione del Modello 231 la mancata osservanza - nell'espletamento delle Attività Sensibili - delle procedure aziendali di riferimento nelle quali sono recepiti i presidi di controllo.

5.3. Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai

Alla notizia di una violazione del Modello 231 da parte di un dipendente di un Consorziato coinvolto nell'ambito della realizzazione della tratta ferroviaria ad Alta Velocità Milano-Verona, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze stabilita dal CCNL vigente ed applicata presso ciascun Consorziato. Pertanto:

- (i) a ogni notizia di violazione del Modello comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza è dato impulso alla procedura di accertamento;
- (ii) nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL;
- (iii) la sanzione irrogata è proporzionale alla gravità della violazione.

Più in particolare:

- la segnalazione della notizia di violazione deve essere effettuata da parte dell'Organismo di Vigilanza, al Consorziato;
- il Consorziato interessato, accertata la violazione – con la partecipazione del Responsabile della funzione consortile competente – e analizzate le motivazioni del proprio dipendente coinvolto nelle funzioni consortili nell'ambito della realizzazione della tratta ferroviaria ad Alta Velocità Milano-Verona, individua la sanzione disciplinare applicabile in coerenza con quanto stabilito nel CCNL;
- dopo aver applicato la sanzione disciplinare o aver comunque adottato qualsiasi provvedimento in relazione alla notizia di violazione del Modello, il Consorziato interessato comunica all'Organismo di Vigilanza l'avvenuta irrogazione della sanzione ovvero il diverso provvedimento adottato, con la relativa motivazione.

L'Organismo di Vigilanza e il Consorziato interessato – eventualmente tramite il proprio Responsabile Risorse Umane – provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

Il Consorzio si riserva di valutare le violazioni del Modello anche ai fini:

- della possibile sospensione dell'esecuzione dei rapporti contrattuali in essere con il Consorziato i cui dipendenti abbiano violato il Modello, e/o del recesso unilaterale da tali rapporti contrattuali, o della risoluzione degli stessi (nella misura in cui al Consorziato sia consentito di esercitare tali facoltà in base ai rapporti contrattuali in essere con il Consorziato in questione), nonché
- della possibile esclusione dal Consorzio del Consorziato i cui dipendenti abbiano violato il Modello, in conformità a quanto previsto dal successivo paragrafo 5.8.

Il presente paragrafo del Modello viene applicato anche per i lavoratori assunti dal Consorzio e l'iter di accertamento e sanzionatorio sarà gestito dal responsabile del personale di Cepav Due.

5.4. Misure nei confronti dei dirigenti

Alla notizia di una violazione del Modello da parte di uno o più dirigenti di un consorziato, coinvolti nelle funzioni consortili nell'ambito della realizzazione della tratta ferroviaria Milano- Verona, comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza del Consorzio, detta violazione è accertata ai sensi del precedente paragrafo 5.2 .Il Consorziato adotterà nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e dal CCNL applicabile presso il Consorziato interessato, dandone comunicazione all'Organismo di Vigilanza del Consorzio. Se la violazione del Modello 231 fa venire meno il rapporto di

fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

Il presente paragrafo del Modello viene applicato anche per i lavoratori assunti dal Consorzio e l'iter di accertamento e sanzionatorio sarà gestito dal responsabile del personale di Cepav Due.

5.5. Misure nei confronti del Consiglio Direttivo

L'Organismo di Vigilanza comunica al Collegio Sindacale, al Presidente e al Consiglio Direttivo la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio Direttivo. Il Consiglio Direttivo, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione.

5.6. Misure nei confronti dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Collegio Sindacale e al Consiglio Direttivo la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più Sindaci. Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio Direttivo, i provvedimenti opportuni.

5.7. Misure nei confronti di partner commerciali, subappaltatori, agenti, consulenti, collaboratori esterni

La violazione da parte di *partner* commerciali, subappaltatori, agenti, consulenti, appaltatori esterni – o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con il Consorzio – delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dai Principi del Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo da parte dei suddetti soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello. In caso di violazione di tale obbligo, potrà essere prevista, fra l'altro, la facoltà di risoluzione del contratto con eventuali applicazioni di penali.

Resta ovviamente salva la facoltà del Consorziato richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

5.8. Misure nei confronti dei Consorziati

In caso di condanna di un Consorziato in base al d.lgs. 231/2001 con sentenza passata in giudicato, il Consorziato in questione potrà essere escluso dal Consorzio in conformità alle applicabili disposizioni statutarie.

Il Consiglio Direttivo sottopone all'Assemblea una proposta di modifica statutaria idonea a prevedere espressamente nello Statuto del Consorzio tale causa di esclusione.

Nelle condizioni generali del Consorzio per le assegnazioni ai Consorziati dei servizi di supporto tecnico è inclusa una clausola ai sensi della quale, fra l'altro:

- l'assegnatario dichiara di aver adottato ed efficacemente attuato procedure aziendali e comportamentali e di aver impartito ai propri dipendenti e/o collaboratori disposizioni idonee a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel d.lgs. 231/2001, e si obbliga a mantenerle tutte efficacemente attuate per l'intera durata dell'assegnazione,
- l'assegnatario ed il Consorzio concordano che l'inosservanza, anche parziale, dell'adozione e/o dell'efficace attuazione delle procedure aziendali e comportamentali e delle disposizioni sopra indicate costituisce grave inadempimento all'assegnazione.

Conseguentemente al Consorzio è riservato il diritto:

- (a) di sospendere l'esecuzione dell'assegnazione, e/o
- (b) di recedere unilateralmente, anche in corso di esecuzione, oppure di risolvere l'assegnazione.

CAPITOLO 6 PRESIDI DI CONTROLLO

6.1. Struttura dei presidi di controllo

Nell'ambito del documento "*Parte Speciale del Modello 231 - Attività Sensibili e Standard di Controllo specifici*" sono riportate le Attività Sensibili ritenute rilevanti ai fini della commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 e i relativi presidi di controllo finalizzati alla prevenzione degli stessi reati.

Coerentemente con la metodologia di analisi dei rischi adottata (come descritta al precedente Capitolo 2), il documento "*Parte Speciale del Modello 231 - Attività Sensibili e Standard di Controllo specifici*" è strutturato sulla base dei processi aziendali di Cevav Due e identifica, per ciascuno di essi, le Attività Sensibili applicabili, ovvero le attività aziendali ove, nell'ambito del processo, può essere presente il rischio di commissione dei reati.

Per ciascuna Attività Sensibile identificata, il documento indica gli Standard di Controllo finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati ex d.lgs. n. 231 del 2001.

In particolare, gli Standard di Controllo ai sensi del Modello 231 sono strutturati su due livelli:

1. **standard generali di trasparenza delle attività**, di seguito elencati e applicabili in via trasversale a tutti i processi aziendali e relative attività:
 - a) **Segregazione delle attività**: deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza⁴;
 - b) **Norme**: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile;
 - c) **Poteri di firma e poteri autorizzativi**: devono esistere regole formalizzate per l'attribuzione e l'esercizio dei poteri di rappresentanza verso terzi e delle deleghe interne coerenti con le responsabilità assegnate;
 - d) **Tracciabilità**: i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Gli standard generali di trasparenza sono recepiti dalle funzioni competenti nell'ambito dei documenti normativi riferibili alle Attività Sensibili. Tali documenti normativi sono comunicati e diffusi dalle funzioni competenti in osservanza delle leggi e dei contratti

⁴ È attribuita allo standard la seguente qualificazione:

- il principio della segregazione deve sussistere considerando l'Attività Sensibile nel contesto dello specifico processo di appartenenza;
- la segregazione sussiste in presenza di sistemi codificati, complessi e strutturati ove le singole fasi siano coerentemente individuate e disciplinate nella gestione, con conseguente limitazione di discrezionalità applicativa, nonché tracciate nelle decisioni assunte.

applicabili e vincolano il *management* e i dipendenti di Cepav Due alla loro osservanza;

2. **standard di controllo specifici**, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e che devono essere contenuti nei documenti normativi di riferimento. Tali documenti riportano l'indicazione, tra le normative di riferimento, del Modello 231.

Le funzioni competenti assicurano il recepimento nelle procedure aziendali degli standard generali di trasparenza con riferimento alle Attività Sensibili. Le procedure aziendali sono comunicate e diffuse dalle funzioni competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili. I lavoratori di Cepav Due sono tenuti all'osservanza delle procedure consortili.

6.2. Attività Sensibili e Standard di Controllo specifici

Il documento "*Parte Speciale del Modello 231 - Attività Sensibili e Standard di Controllo specifici*", approvato dal Consiglio Direttivo individua per ciascun processo aziendale le correlate Attività Sensibili e i relativi presidi di controllo adottati dalla Società.

Tale documento è comunicato dal Presidente del Cepav Due ai suoi primi riporti.

Gli standard di controllo specifici sono recepiti dalle funzioni competenti nelle procedure aziendali con riferimento alle Attività Sensibili.

Le procedure aziendali di riferimento sono comunicate e diffuse dalle funzioni competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili. Ferma restando l'osservanza del Codice Etico Cepav Due, principio generale non derogabile del Modello 231, il *management* e i dipendenti di CEPAV Due sono tenuti all'osservanza delle procedure aziendali.

CAPITOLO 7

REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

7.1. Premessa

In ragione della complessità della struttura organizzativa della Società e della applicazione del Modello 231 ad essa, l'aggiornamento del Modello 231 si articola nella predisposizione di un programma di recepimento delle innovazioni (di seguito, il **"Programma di Recepimento"**).

7.2. Criteri di predisposizione del Programma di Recepimento

Si rende necessario procedere tempestivamente alla predisposizione del Programma di Recepimento in occasione (a) di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, (b) della revisione periodica del Modello 231 anche in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività del Consorzio, (c) di significative violazioni del Modello 231 e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore. L'attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello 231.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello 231 è attribuito al Presidente già delegato alla sua attuazione, in coerenza con la metodologia e i principi previsti nel Modello 231. Più in particolare:

- l'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente ogni informazione della quale sia a conoscenza che determina l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello 231;
- il Presidente avvia il Programma di Recepimento, informando il Consiglio Direttivo, con il contributo delle funzioni aziendali competenti; il Programma di Recepimento individua le attività necessarie per realizzare l'aggiornamento del Modello 231 con definizione di responsabilità, tempi e modalità di esecuzione. Il programma in particolare prevede l'individuazione dei requisiti legali e normativi per il corretto aggiornamento del Modello 231 nonché la modifica e/o integrazione delle Attività Sensibili e degli standard di controllo;
- i risultati del Programma di Recepimento sono sottoposti al Presidente che approva i risultati e le azioni da disporre per quanto di competenza e, per quanto riguarda i Principi Generali, propone l'approvazione dei risultati e delle azioni da disporre al Consiglio Direttivo.

L'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare lo stato di avanzamento e i risultati del Programma di Recepimento nonché l'attuazione delle azioni disposte e informa il Presidente dell'esito delle attività.

CAPITOLO 8 CODICE ETICO CEPAV DUE

PREMESSA

Ai sensi dell'art. 2.1 dello Statuto, il Consorzio, nella sua qualità di *General Contractor* si propone la realizzazione della c.d. tratta ferroviaria ad Alta Velocità Milano-Verona, previa stipulazione di apposita Convenzione con la TAV S.p.A. (Convenzione effettivamente stipulata in data 15 ottobre 1991). Il Consorzio non ha scopo di lucro; promuove e coordina le attività delle imprese consorziate volte a tale realizzazione. A tali effetti il Consorzio anche per conto terzi potrà:

- a) rappresentare i Consorziati nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni, degli Enti Pubblici e dei privati, anche per la formazione di negozi giuridici;
- b) elaborare studi di fattibilità tecnico-economica ed approntare e definire gli elementi progettuali su specifici interventi;
- c) stipulare ogni contratto conferente ai propri scopi, compreso contratti di mutuo, di fideiussione, e di assicurazione ed altri contratti relativi a garanzie e finanziamenti;
- d) rappresentare i Consorziati, nei procedimenti amministrativi e nei procedimenti contenziosi, per la proposizione e la definizione delle eccezioni, delle domande e delle riserve, nel corso od al termine dei rapporti giuridici posti in essere per conto dei Consorziati stessi;
- e) prestare i servizi di interesse comune dei Consorziati;
- f) formulare il programma dei lavori e delle forniture e coordinarne l'attuazione;
- g) dirigere e controllare gli adempimenti degli obblighi attribuiti a ciascun Consorziato nonché vigilare affinché le attività poste in essere in esecuzione di tali obblighi siano svolte nel rispetto delle norme e siano conformi alle convenzioni, ai contratti ed alle prescrizioni previste nei capitoli;
- h) curare che vengano messi a sua disposizione i mezzi necessari per il conseguimento dello scopo consortile;
- i) svolgere ogni altra attività e promuovere ogni altra iniziativa che, direttamente o indirettamente, sia utile od opportuna per il conseguimento dello scopo consortile⁵.

La complessità delle situazioni in cui CEPAV Due si trova ad operare, le sfide

⁵ In particolare, ai sensi dell'art. 2.3 dello Statuto, rientrano nelle attività del Consorzio:

- “a) la preparazione delle offerte; la stipula in nome proprio e per conto dei Consorziati del contratto o della convenzione ed eventuali atti aggiuntivi, relativi alla realizzazione della tratta ferroviaria, assumendo di conseguenza, sempre in nome proprio e per conto dei Consorziati, diritti e obblighi;
- b) la contabilità delle opere e l'assistenza all'esecuzione delle stesse; la corrispondenza e i collegamenti con il Committente ed i terzi;
- c) gli adempimenti necessari ad ottenere permessi ed approvazioni degli Enti, comunque interessati alle opere;
- d) la stipula di contratti consortili; l'approvazione degli schemi degli atti di assegnazione ai Consorziati ed i contratti con i terzi;
- e) l'assunzione e la liquidazione degli oneri relativi a collaudi e dagli altri oneri comuni;
- f) le procedure di occupazione e/o di esproprio;
- g) la prestazione di cauzioni, ove richiesto;
- h) la presentazione delle fatture al Committente e la successiva riscossione e distribuzione delle somme tra i Consorziati.”

dello sviluppo sostenibile e la necessità di tenere in considerazione gli interessi di tutti i legittimi portatori di interesse nei confronti dell'attività aziendale ("Stakeholder"), rafforzano l'importanza di definire con chiarezza i valori e le responsabilità che CEPAV Due riconosce, accetta, condivide e assume, contribuendo a costruire un futuro migliore per tutti.

Per questa ragione è stato predisposto il Codice Etico CEPAV Due ("Codice" o "Codice Etico"), la cui osservanza da parte degli amministratori, dei sindaci, del personale di CEPAV Due nonché di tutti coloro che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi di CEPAV Due ("Persone di CEPAV Due"), ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, è di importanza fondamentale - anche ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e di contratto che disciplinano il rapporto con CEPAV Due - per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione di CEPAV Due, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell'impresa e per il miglioramento del contesto sociale in cui CEPAV Due opera.

CEPAV Due si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte delle Persone di CEPAV Due e degli altri Stakeholder e il loro contributo costruttivo sui suoi principi e contenuti. CEPAV Due si impegna a tenere in considerazione i suggerimenti e le osservazioni che dovessero scaturire dagli Stakeholder, con l'obiettivo di confermare o integrare il Codice.

CEPAV Due vigila in ogni caso con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti e procedure definitivi nei documenti normativi⁶ di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive. All'Organismo di Vigilanza di CEPAV Due sono assegnate le funzioni di garante del Codice Etico ("Garante").

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali CEPAV Due intrattiene relazioni.

1. Principi generali: sostenibilità e responsabilità d'impresa

L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di autodisciplina, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutto il personale di Cepav Due e dei conferiti in comando da parte dei Consorziati, e caratterizzano i comportamenti di tutta la sua organizzazione.

La conduzione degli affari e delle attività aziendali di Cepav Due deve essere svolta in un quadro di *trasparenza, onestà, correttezza, buona fede* e nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza.

⁶ Per documenti normativi si intende l'insieme di documenti che regolamentano indirizzi, processi e specifiche tematiche/aspetti di interesse aziendale, con l'obiettivo di garantire uniformità di comportamenti, nonché perseguire obiettivi di *compliance*, descrivendo compiti e/o responsabilità delle strutture aziendali coinvolte nei processi regolamentati, le modalità di gestione e controllo e i flussi di comunicazione.

Cepav Due si impegna a mantenere e rafforzare un sistema di *governance* allineato con gli standard della *best practice* internazionale in grado di gestire la complessità delle situazioni in cui Cepav Due si trova a operare e le sfide da affrontare per lo sviluppo sostenibile.

Sono adottate forme sistematiche di coinvolgimento degli *Stakeholder*, estendendo il dialogo sui temi della *sostenibilità* e della *responsabilità d'impresa*.

Cepav Due si ispira alla tutela e alla promozione dei *diritti umani*, inalienabili e imprescindibili prerogative degli esseri umani e fondamento per la costruzione di società fondate sui principi di uguaglianza, solidarietà, ripudio della guerra e per la tutela dei diritti civili e politici, dei diritti sociali, economici e culturali e dei diritti cosiddetti di terza generazione (diritto all'autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo e alla salvaguardia dell'ambiente).

Cepav Due crede che le proprie condotte non debbano in alcun modo favorire o tollerare in qualunque modo violazioni dei Diritti Umani, e altre attività illecite, come il riciclaggio e qualsiasi forma di finanziamento al terrorismo e si impegna a garantire, attraverso i propri comportamenti, il pieno rispetto e l'efficacia delle restrizioni e dei limiti posti dalla normativa nazionale e internazionale in materia.

È ripudiata ogni sorta di discriminazione, di corruzione, di lavoro forzato o minorile. Sono tenuti in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della *dignità*, della *libertà* e dell'*uguaglianza* degli esseri umani, la tutela del *lavoro* e delle *libertà sindacali*, della *salute*, della *sicurezza*, dell'ambiente e della biodiversità, nonché il sistema di valori e principi in materia di trasparenza, efficienza energetica e sviluppo sostenibile, così come affermati dalle Istituzioni e dalle Convenzioni Internazionali.

A tale riguardo, Cepav Due opera nel rispetto di quanto previsto in ambito internazionale dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e dalle seguenti convenzioni:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995) e relativo primo Protocollo (Dublino, 27 settembre 1996);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997);
- le Convenzioni fondamentali dell'ILO - *International Labour Organization* (18 giugno 1998);
- le Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le società multinazionali.

Inoltre, Cepav Due si ispira a quanto previsto nelle legislazioni nazionali più avanzate in tema di lotta alla criminalità di impresa e, in particolare, ai presidi ed ai meccanismi

di prevenzione e controllo contemplati e/o richiamati nell'ambito dei provvedimenti normativi.

Tutte le Persone di Cepav Due, senza distinzioni o eccezioni, conformano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e professionale. I rapporti tra le Persone di Cepav Due, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di *onestà, correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto*.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse di Cepav Due può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del Codice.

2. Canoni di comportamento e rapporti con gli Stakeholder

2.1. Etica. trasparenza. correttezza. professionalità

Cepav Due nei rapporti di affari si ispira e osserva i principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza e apertura al mercato, senza distinzione di importanza dell'affare.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dalle Persone di Cepav Due nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e i documenti normativi.

Tutte le attività di Cepav Due devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione di Cepav Due. Gli obiettivi di impresa, la proposta e realizzazione di progetti, investimenti e azioni, devono essere indirizzate tutte ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, gestionali, tecnologici e conoscitivi dell'impresa nonché la creazione di valore e il benessere per tutti gli *Stakeholder*.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti.

Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso,

questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla posizione definita dai documenti normativi e documentato in modo adeguato.

È proibita l'accettazione di denaro da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Cepav Due. Chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità non configurabili come atti di cortesia commerciale di modico valore, o la richiesta di essi da parte di terzi, dovrà respingerli e informare immediatamente il superiore gerarchico, o l'organo del quale è parte, e il Garante.

Cepav Due cura di informare adeguatamente i terzi circa gli impegni e obblighi imposti dal Codice, esige da loro il rispetto dei principi che riguardano direttamente la loro attività e adotta le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi.

2.2. Rapporti con il Mercato

2.2.1. Informazione societaria

Cepav Due assicura, attraverso idonee procedure per la gestione interna e la comunicazione all'esterno, la corretta gestione delle informazioni societarie.

2.2.2. Informazioni rilevanti o privilegiate

Tutte le Persone di Cepav Due sono tenute, nell'ambito delle mansioni assegnate, alla corretta gestione delle informazioni rilevanti o privilegiate nonché alla conoscenza e al rispetto dei documenti normativi con riferimento al *market abuse*.

2.2.3. Mezzi di informazione

È impegno di Cepav Due assicurare un'informazione veritiera, tempestiva, trasparente e accurata verso l'esterno.

I rapporti con i mezzi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate; tutte le Persone di Cepav Due sono tenute a concordare preventivamente con la struttura Cepav Due competente le informazioni da fornire a rappresentanti dei mezzi di informazione nonché l'impegno a fornirle.

2.3. Rapporti con istituzioni, associazioni, comunità locali

Cepav Due promuove il dialogo con le Istituzioni e con le espressioni organizzate della società civile in tutti i Paesi in cui opera.

2.3.1. Autorità e Istituzioni Pubbliche

Cepav Due, attraverso le proprie Persone, coopera attivamente e pienamente con le Autorità.

Le Persone di Cepav Due, nonché i collaboratori esterni le cui azioni possano essere riferibili a Cepav Due, devono tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità. Tali rapporti

sono riservati esclusivamente alle funzioni e posizioni competenti, nel rispetto dei programmi approvati e dei documenti normativi.

Le funzioni delle società consorziate interessate devono coordinarsi con la struttura Cepav Due competente per la valutazione preventiva della qualità degli interventi da porre in atto e per la condivisione delle azioni, nonché per la loro attuazione e monitoraggio.

È fatto divieto di rendere, indurre o favorire dichiarazioni mendaci alle Autorità.

2.3.2. Organizzazioni politiche e sindacali

Cepav Due non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche, a loro rappresentanti e candidati. È consentita l'erogazione di contributi diretti o indiretti a favore di organizzazioni sindacali e di loro rappresentanti, nei limiti e nella misura in cui ciò sia previsto da inderogabili prescrizioni legislative o dalla contrattazione collettiva applicabile.

2.3.3. Sviluppo delle Comunità locali

È impegno di Cepav Due contribuire fattivamente alla promozione della qualità della vita, allo sviluppo socio-economico delle comunità in cui Cepav Due opera e alla formazione di capitale umano e capacità locali, svolgendo allo stesso tempo le proprie attività d'impresa secondo modalità compatibili con una corretta pratica commerciale.

Le attività di Cepav Due sono svolte nella consapevolezza della responsabilità sociale che Cepav Due ha nei confronti di tutti i propri *Stakeholder* e in particolare delle comunità locali in cui opera, nella convinzione che le capacità di dialogo e di interazione con la società civile rappresentano un valore fondamentale dell'azienda. Cepav Due rispetta i diritti culturali, economici e sociali delle comunità locali in cui opera e si impegna a contribuire, ove possibile, alla loro realizzazione, con particolare riferimento al diritto a un'adeguata alimentazione, all'acqua potabile, al più alto livello raggiungibile di salute fisica e mentale, ad alloggi dignitosi, all'educazione, astenendosi da azioni che possono ostacolare o impedire la realizzazione di tali diritti.

Cepav Due promuove condizioni di trasparenza nell'informazione indirizzata alle comunità locali, con particolare riferimento alle tematiche di loro maggiore interesse. Sono inoltre promosse forme di consultazione continua e informata, attraverso le strutture Cepav Due competenti, allo scopo di prendere nella dovuta considerazione le legittime aspettative delle comunità locali nell'ideazione e nella condotta delle attività aziendali e al fine di favorire meccanismi di adeguata redistribuzione dei profitti derivanti dalle attività.

Cepav Due si impegna pertanto a diffondere la conoscenza dei valori e dei principi aziendali al proprio interno e all'esterno, anche attraverso l'emissione di adeguati documenti normativi, e a proteggere i diritti peculiari delle popolazioni locali, con particolare riferimento alle loro culture, istituzioni, legami e stili di vita.

Le Persone di Cepav Due, nell'ambito delle rispettive funzioni, sono tenute a partecipare alla definizione delle singole iniziative in coerenza con le politiche e i programmi di

intervento di Cepav Due, ad attuarle con criteri di assoluta trasparenza e a sostenerle quale valore integrante degli obiettivi di Cepav Due.

2.3.4. Promozione delle attività “non profit”

L'attività filantropica di Cepav Due è coerente con la propria visione e attenzione per lo sviluppo sostenibile.

Cepav Due si impegna pertanto a favorire e sostenere, e a promuovere tra le proprie Persone, le attività “non profit” che testimoniano l'impegno dell'impresa a farsi parte attiva per la soddisfazione dei bisogni delle comunità in cui è presente.

2.4. Rapporti con clienti e fornitori

2.4.1. Clienti

Cepav Due persegue il proprio successo d'impresa attraverso l'offerta di beni e servizi di qualità a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

Cepav Due si impegna a rispettare il diritto del cliente a non ricevere beni dannosi per la loro salute e integrità fisica e a disporre di informazioni complete sui beni offerti.

Cepav Due riconosce che l'apprezzamento di chi richiede beni o servizi è di primaria importanza per il proprio successo di impresa. Le politiche commerciali sono finalizzate ad assicurare la qualità dei beni e dei servizi, la sicurezza e l'osservanza del principio di precauzione. È fatto pertanto obbligo alle Persone di Cepav Due di:

- osservare i documenti normativi per la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, beni e servizi di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità di clienti;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni su beni e servizi e attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere, in modo che i clienti possano assumere decisioni consapevoli.

2.4.2. Fornitori e collaboratori esterni

Cepav Due si impegna a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità idonea e impegno alla condivisione dei principi e contenuti del Codice e promuove la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento della *performance* nella tutela e promozione dei principi e contenuti del Codice.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, etc.) è fatto obbligo alle Persone di Cepav Due di:

- osservare i documenti normativi per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni e di non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso Cepav Due; adottare nella selezione, esclusivamente criteri di valutazione

oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;

- ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori esterni nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei clienti in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- utilizzare nella misura maggiore possibile, nel rispetto delle leggi vigenti e dei criteri di legittimità delle operazioni con parti correlate, beni e servizi forniti da imprese di Cepav Due a condizioni competitive e di mercato;
- includere nei contratti la conferma di aver preso conoscenza del Codice e l'obbligazione espressa di attenersi ai principi ivi contenuti;
- osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali; riferire tempestivamente al proprio superiore gerarchico, e al Garante le possibili violazioni del Codice;
- portare a conoscenza delle competenti funzioni di Cepav Due problemi rilevanti insorti con un fornitore o un collaboratore esterno, in modo da poterne valutare le conseguenze anche a livello di Cepav Due.

Il compenso da corrispondere dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un Paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto⁷.

Inoltre, Cepav Due prevede una gestione dei fornitori in accordo a quanto previsto dal "Protocollo di Legalità" che Cepav due ha stipulato con le Prefetture competenti del territorio, attraverso i quali si impegna a controllare e prevenire tentativi di infiltrazioni mafiose e a garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro. Inoltre, viene chiesto ai fornitori di accettare incondizionatamente il "modello 231" del Cepav due.

Cepav due adotterà i conseguenti provvedimenti di sospensione o di revoca a carico dei fornitori nel caso in cui si venga a conoscenza di comportamenti contrari ai principi del codice etico o del protocollo di legalità sin dalla fase di qualifica.

2.5. Management, dipendenti, collaboratori di Cepav Due

2.5.1. Sviluppo e tutela delle Risorse umane

Le persone sono elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. La dedizione e la professionalità del *management* e dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi di Cepav Due.

Cepav Due si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del management 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, e a tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del

⁷ Non sono considerati quali Paesi Terzi, ai fini dell'applicazione del divieto, quegli Stati ove una società/ente, controparte di Cepav Due, abbia stabilito la propria tesoreria accentrata e/o ove la stessa abbia stabilito, in tutto o in parte, proprie sedi, uffici od unità operative funzionali e necessarie all'esecuzione del contratto, fermi restando, in ogni caso, tutti gli ulteriori presidi di controllo previsti da documenti normativi in merito a selezione delle controparti ed effettuazione di pagamenti.

lavoratore sia nel rispetto della sua dignità. Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona.

Cepav Due si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

Le funzioni competenti devono:

- adottare in ogni caso criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle risorse umane;
- provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche od orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni e in grado di promuovere la serenità di tutte le Persone di Cepav Due.

Cepav Due auspica che le Persone di Cepav Due, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Cepav Due interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile.

In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

2.5.2. Knowledge Management

Cepav Due promuove la cultura e le iniziative volte alla diffusione di conoscenze all'interno delle proprie strutture e a mettere in luce i valori, i principi e i comportamenti e i contributi in termini di innovazione delle famiglie professionali in relazione ai temi legati allo sviluppo delle attività di *business* e alla crescita sostenibile del Consorzio.

Cepav Due si impegna a offrire strumenti di interazione tra i componenti delle famiglie professionali, i gruppi di lavoro, nonché di coordinamento e accesso al *know-how*, e promuove iniziative di crescita, diffusione e sistematizzazione delle conoscenze relative alle *core competence* delle proprie strutture e volte a definire indirizzi e orientamenti di riferimento atti a garantire uniformità operativa.

Tutte le Persone di Cepav Due sono tenute a contribuire attivamente ai processi di *Knowledge Management* delle attività di competenza, al fine di ottimizzare il sistema di condivisione e di distribuzione della conoscenza tra i singoli.

2.5.3. Security aziendale

Cepav Due è impegnata nell'attività di studio, sviluppo e attuazione delle strategie, delle politiche e dei piani operativi volti a prevenire e superare ogni comportamento colposo o

doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti alle Persone di Cepav Due e/o alle risorse materiali e immateriali dell'azienda. Sono favorite misure preventive e difensive, volte a minimizzare la necessità di risposta attiva - comunque sempre e solo in misura proporzionata all'offesa - alle minacce alle persone e ai beni.

Tutte le Persone di Cepav Due sono tenute a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando al proprio superiore gerarchico o all'organo del quale sono parte, e alla struttura Cepav Due competente, eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane di Cepav Due.

È fatto obbligo, in ogni contesto che richiede particolare attenzione alla propria sicurezza personale, di attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite in merito da Cepav Due, astenendosi da comportamenti che possano mettere a rischio la propria e altrui incolumità, segnalando tempestivamente al proprio superiore gerarchico ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria o di terzi.

2.5.4. Molestie o mobbing sul luogo di lavoro

Cepav Due favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo.

Cepav Due esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti.

Sono considerati come tali:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia o sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

2.5.5. Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo

Tutte le Persone di Cepav Due devono contribuire personalmente a promuovere e

mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro. Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno - per i riflessi contrattuali - equiparati ai casi precedenti; Cepav Due si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro.

È fatto divieto di:

- detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;
- fumare nei luoghi di lavoro. Cepav Due favorisce iniziative volontarie rivolte alle Persone che intendono dissuadere dal fumo e, nell'individuare eventuali zone riservate ai fumatori, terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverte disagio fisico per l'eventuale presenza di fumo nelle situazioni di convivenza lavorativa e chiede di essere preservato dal contatto con il "fumo passivo" sul proprio posto di lavoro.

3. Strumenti di applicazione del Codice Etico

3.1. Sistema di controllo interno

Cepav Due si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno, da intendersi come insieme di tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e dei documenti normativi, di proteggere i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa di Cepav Due; di conseguenza, tutte le Persone di Cepav Due, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, sono impegnate nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno.

Cepav Due promuove anche attraverso i documenti normativi, la diffusione a tutti i livelli di una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio consapevole e volontario dei controlli; di conseguenza, il *management* in primo luogo e tutte le Persone di Cepav Due in ogni caso sono tenuti a contribuire e rendersi partecipi del sistema di controllo interno di Cepav Due e, con attitudine positiva, a farne partecipi i propri collaboratori.

Ognuno è custode responsabile dei beni aziendali assegnati (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta; nessun dipendente può fare, o consentire ad altri, uso improprio dei beni assegnati e delle risorse di Cepav Due.

Sono proibite senza eccezione pratiche e attitudini riconducibili al compimento o alla

partecipazione al compimento di frodi.

Gli organismi di controllo e di vigilanza, e le società di revisione incaricate hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di competenza.

3.1.1. Conflitti di interesse

Cepav Due riconosce e rispetta il diritto delle proprie Persone a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse di Cepav Due, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti di Cepav Due. Cepav Due adotta regole definite nei documenti normativi che assicurano la trasparenza e la correttezza, sostanziale e procedurale, delle operazioni con parti correlate e soggetti di interesse.

Il *management* e i dipendenti di Cepav Due sono tenuti a evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo di appartenenza. In particolare, ciascuno è tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, il coniuge, i propri parenti e gli affini entro il 4° grado o conviventi di fatto, sono titolari di interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di fornitori, di clienti, di concorrenti, di terzi contraenti, o delle relative società controllanti o controllate, o vi ricoprono ruoli societari di amministrazione o di controllo, ovvero manageriali.

Determinano, inoltre, conflitti di interesse le situazioni seguenti:

- utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni o opportunità di affari acquisite nell'esercizio del proprio incarico, a vantaggio indebito proprio o di terzi;
- svolgimento di attività lavorative da parte del dipendente e/o suoi familiari presso fornitori, subfornitori, concorrenti.

In ogni caso, il *management* e i dipendenti di Cepav Due sono tenuti a evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possono interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o, in senso generale, di adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata in forma scritta al superiore gerarchico o all'organo del quale si è parte. I dipendenti devono inoltre, ed in ogni caso, comunicarlo in forma scritta alla competente funzione Risorse Umane e al Garante.

Il soggetto coinvolto si astiene tempestivamente dall'intervenire nel processo operativo/decisionale.

Il superiore gerarchico o l'organo sociale, previa consultazione con la competente funzione Risorse Umane:

- accerta la sussistenza o meno del conflitto ed individua le soluzioni operative atte a salvaguardare, nel caso specifico, la trasparenza e la correttezza dei comportamenti nello svolgimento delle attività;
- trasmette agli interessati - e per conoscenza alla competente funzione Risorse Umane, nonché al Garante - le necessarie istruzioni scritte;
- archivia la documentazione ricevuta e trasmessa.

3.1.2. Trasparenza delle registrazioni contabili

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun componente degli organi sociali, del *management* o dipendente è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili.

È fatto divieto di porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole e puntuale registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e di ripartizione e segregazione dei compiti;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori anche materiali o interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di tutte le Persone di Cepav Due far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

Le Persone di Cepav Due che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenute a riferire i fatti al proprio superiore gerarchico, o all'organo del quale sono parte, e al Garante.

3.2. Tutela della salute, sicurezza e ambiente e dell'incolumità pubblica

Le attività di Cepav Due devono essere condotte in conformità agli accordi e agli standard internazionali e alle leggi, ai regolamenti, alle pratiche amministrative e alle politiche nazionali relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e della incolumità pubblica.

Cepav Due contribuisce attivamente nelle sedi appropriate alla promozione dello sviluppo scientifico e tecnologico volto alla salvaguardia delle risorse e dell'ambiente. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro e di protezione ambientale.

Le Persone di Cepav Due, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e dell'incolumità pubblica e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

3.3. Ricerca, innovazione e tutela del patrimonio intellettuale

Cepav Due promuove le attività di ricerca e innovazione da parte del management e dei dipendenti, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte. Gli asset intellettuali generati da tale attività innovativa costituiscono un patrimonio centrale e imprescindibile di Cepav Due.

La ricerca e l'innovazione sono dedicate in particolare alla promozione di beni, strumenti, processi e comportamenti sempre più favorevoli per l'efficienza energetica, la riduzione dell'impatto per l'ambiente, l'attenzione alla salute e sicurezza dei dipendenti, dei clienti e delle comunità locali in cui Cepav Due opera e in generale per la sostenibilità delle attività di impresa.

Le Persone di Cepav Due sono tenute a contribuire attivamente, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, al governo del patrimonio intellettuale per consentirne lo sviluppo, la protezione e la valorizzazione.

3.4. Riservatezza

3.4.1. Protezione del segreto aziendale

Le attività di Cepav Due richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, *know-how* (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software, etc.) che per accordi contrattuali non possono essere resi noti all'esterno o la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo delle Persone di Cepav Due assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono a Cepav Due e/o alle Consorziato e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore gerarchico nel rispetto dei documenti normativi specifici.

3.4.2. Tutela della privacy

Cepav Due si impegna a proteggere le informazioni relative alle proprie Persone e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Cepav Due intende garantire che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti.

Il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e secondo correttezza e, comunque, sono raccolti e registrati solo dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avverrà per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta.

Cepav Due si impegna inoltre ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti.

Le Persone di Cepav Due devono:

- acquisire e trattare solo i dati necessari e opportuni per le finalità in diretta connessione con le funzioni e responsabilità ricoperte;
- acquisire e trattare i dati stessi solo nel rispetto di quanto definito nei documenti normativi specifici e conservare e archiviare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- rappresentare e ordinare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato all'accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero;
- comunicare i dati stessi nel rispetto di quanto definito nei documenti normativi specifici o su autorizzazione espressa del superiore gerarchico e comunque, in ogni caso, solo dopo aver verificato la divulgabilità nel caso specifico dei dati anche con riferimento a vincoli assoluti o relativi riguardanti i terzi collegati a Cepav Due da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, aver ottenuto il loro consenso.

3.4.3. Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni

La partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni è favorita da Cepav Due a condizioni di compatibilità con la prestazione dell'attività lavorativa o professionale. Sono considerate tali:

- la partecipazione ad associazioni, convegni, congressi, seminari, corsi;
- la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere;
- la partecipazione a pubblici eventi in genere.

A tale proposito, il *management* e i dipendenti di Cepav Due chiamati a illustrare o fornire all'esterno dati o notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista di Cepav Due, sono tenuti - oltre al rispetto dei documenti normativi con riferimento al *market abuse* - a ottenere autorizzazione del superiore gerarchico circa le linee di azione che si intendono seguire e i testi e le relazioni predisposte, nonché a concordare i contenuti con la struttura Cepav Due competente.

4. Ambiti di applicazione e strutture di riferimento del Codice Etico

I principi e i contenuti del Codice si applicano alle Persone e alle attività di Cepav Due.

Compete in primo luogo agli amministratori e al *management* dare concretezza ai principi e ai contenuti del Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo, e inoltre rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori e indirizzarli all'osservanza del Codice nonché sollecitare gli stessi a formulare interrogativi e suggerimenti in merito alle singole disposizioni.

Per la piena osservanza del Codice, ciascuna Persona potrà rivolgersi, anche direttamente, al Garante.

4.1. Obbligo di conoscenza del Codice e di segnalazione di possibili violazioni

Il Codice è reso disponibile a tutti i dipendenti e è pubblicato sul sito internet del Cepav Due www.cepavdue.it.

A ogni Persona di Cepav Due è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Codice nonché dei documenti normativi di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità ricoperte.

È fatto obbligo a ciascuna Persona di Cepav Due di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali principi, contenuti e documenti normativi;
- selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Codice;
- richiedere ai terzi con i quali Cepav Due entra in relazioni la conferma di aver preso conoscenza del Codice;
- riferire tempestivamente ai propri superiori gerarchici o all'organo del quale è parte, e al Garante, proprie rilevazioni o notizie fornite da *Stakeholder* circa possibili casi o richieste di violazione del Codice; le segnalazioni di possibili violazioni sono inviate nel rispetto delle modalità operative fissate dai documenti normativi specifici e stabilite dal Comitato per il Controllo e Rischi, dal Collegio Sindacale e dall'Organismo di Vigilanza di Cepav Due;
- collaborare con il Garante e con le funzioni incaricate dai documenti normativi specifici nella verifica delle possibili violazioni;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

Fermo restando che non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori gerarchici, o all'organo del quale è parte, e al Garante, se dopo la segnalazione della notizia di una possibile violazione la Persona ritiene di aver subito ritorsioni, potrà rivolgersi direttamente al Garante.

4.2. Strutture di riferimento e vigilanza

Cepav Due è impegnata, anche attraverso la designazione del Garante, ad assicurare:

- la massima diffusione dei principi e contenuti del Codice presso le Persone di

Cepav Due e gli altri *Stakeholder*, la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice nonché per l'aggiornamento del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative rilevanti;

- lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione dei principi e contenuti del Codice o dei documenti normativi di riferimento; la valutazione obiettiva dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie; che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o dei documenti normativi di riferimento.

4.2.1. Garante del Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta, tra l'altro, un principio generale non derogabile del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Cepav Due ai sensi della disciplina italiana della "*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*" contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Cepav Due assegna le funzioni di Garante all'Organismo di Vigilanza istituito in base al suddetto Modello.

Al Garante sono assegnati i compiti di:

- promuovere l'attuazione del Codice e l'emanazione di documenti normativi di riferimento; riferire e proporre al Presidente del Consorzio le iniziative utili per la maggiore diffusione e conoscenza del Codice anche al fine di evitare il ripetersi di violazioni accertate;
- promuovere programmi di comunicazione e formazione specifica del management e dei dipendenti di Cepav Due;
- esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune; intervenire, anche su segnalazione delle Persone di Cepav Due, nei casi di notizie di possibili violazioni del Codice ritenute non debitamente affrontate o di ritorsioni subite dalla Persona a seguito della segnalazione di notizie;
- comunicare alle strutture competenti i risultati delle verifiche rilevanti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori; informare le strutture di linea/area competenti dei risultati delle verifiche rilevanti per l'assunzione delle misure opportune.

Il Garante di Cepav Due presenta inoltre al Collegio Sindacale di Cepav Due nonché al Presidente che ne riferiscono al Consiglio Direttivo di Cepav Due, una relazione semestrale sull'attuazione e l'eventuale necessità di aggiornamento del Codice.

Nello svolgimento dei propri compiti, il Garante di Cepav Due si avvale delle strutture competenti di Cepav Due.

Ogni flusso informativo sarà indirizzato all'indirizzo mail appositamente dedicato: organismodivigilanza@cepavdue.it.

4.2.2. Promozione del Codice

Il Codice è messo a disposizione delle Persone di Cepav Due in conformità alle norme applicabili.

4.3. Revisione del Codice

La revisione del Codice è approvata dal Consiglio Direttivo di Cepav Due, su proposta del Presidente, sentito il parere del Collegio Sindacale.

La proposta è formulata tenuto conto della valutazione degli *Stakeholder* con riferimento ai principi e contenuti del Codice, anche promuovendone il contributo attivo e la segnalazione di eventuali carenze.

4.4. Valore contrattuale del Codice

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutte le Persone di Cepav Due ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.