

## ARTICOLO 1 - Ambito di applicazione

Le regole di comportamento contenute nel presente Codice di Comportamento (di seguito denominato CDC) redatto ai sensi del D.Lgs. 231/01 e smi integrano il Codice Etico della CTE Spa (di seguito denominata CTE) che esprime i valori e i principi a cui la società e tutti i suoi destinatari si ispirano nella condotta della propria attività aziendale.

Più precisamente, il presente CDC raccoglie i principi etici e le modalità specifiche rappresentativi della cultura aziendale, che devono ispirare la condotta e i comportamenti di coloro che operano nell'interesse della CTE, sia nel suo interno che all'esterno dell'organizzazione aziendale, al fine di evitare e prevenire l'eventuale commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti, prevista dal D.Lgs. 231/01 e smi .

CTE infatti è determinata a svolgere la propria attività anche in collaborazione con altre imprese, nel pieno rispetto delle leggi italiane e di quelle dei Paesi in cui può operare, uniformando la propria condotta e la propria attività alle prescrizioni del citato D.Lgs. 231/01 e successive modifiche od integrazioni.

Il CDC, il Codice Etico, il Manuale di Gestione Compliance (di seguito denominato CMS MOG 231) che integra anche i requisiti per le certificazioni Qualità, Ambiente, Sicurezza, Responsabilità Sociale, Efficienza energetica e la gestione della Privacy (e le relative procedure e istruzioni di gestione) nelle ultime versioni approvate e vigenti, contengono i principi e le procedure del Modello Organizzativo adottato ai fini del D.Lgs.231/01 e smi , che devono essere applicati dai soci, dagli amministratori, dai procuratori, dal personale dipendente e collaboratore dell'azienda (di seguito denominati destinatari).

## ARTICOLO 2 - Elementi comportamentali

### 2.1 Conflitto di interessi

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i destinatari coinvolti nelle transazioni siano, o possano essere, in conflitto di interesse.

Pertanto, i destinatari, devono evitare ogni possibile conflitto di interesse, con particolare riferimento a interessi personali o familiari che potrebbero influenzare l'indipendenza di giudizio od interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni.

CTE riconosce e rispetta il diritto dei destinatari a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse della Società stessa, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di soci, amministratori, procuratori, dipendenti o collaboratori di CTE.

A titolo esemplificativo, determinano conflitto di interesse per i destinatari le seguenti situazioni:

- interessi economici e finanziari dei destinatari e/o dei loro famigliari in attività nei confronti di dipendenti, fornitori, clienti, concorrenti;
- svolgimento di attività concorrenziali, comprese quelle di collaborazione e di consulenza, presso clienti, fornitori, concorrenti;
- utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra propri interessi personali e gli interessi di CTE;
- accettazione di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporto di affari con CTE.

Chiunque dei destinatari si trovi ad operare in una situazione di possibile conflitto di interesse, anche potenziale, è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organo Amministrativo e/o all'Organismo di Vigilanza (di seguito denominato OdV), indicando la situazione in grado di influire potenzialmente sull'imparzialità della sua condotta.

Laddove coinvolti in tale situazione siano dei soci, degli amministratori o dei procuratori l'obbligo di cui al presente punto trova specifica disciplina nella disposizione degli articoli specifici del Codice

Civile.

## 2.2 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Nei rapporti che i destinatari del CDC, anche tramite terzi, intrattengono con la Pubblica Amministrazione, devono essere rispettati i seguenti principi:

- E' necessario sempre operare nel rispetto della legge e della corretta prassi commerciale, con l'espresso divieto di porre in essere comportamenti che, per arrecare vantaggio alla CTE o perseguire un interesse anche potenziale della stessa, siano tali da integrare fattispecie illecite di reato, in particolare quelle previste dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i. e richiamate nell'Allegato 1 al presente CDC.
- Alcuni comportamenti rientranti nella normale prassi commerciale possono essere ritenuti inaccettabili, quando non addirittura in aperta violazione di leggi o regolamenti, se tenuti nei confronti di dipendenti della Pubblica Amministrazione o di funzionari che agiscono per conto della Pubblica Amministrazione.
- Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, i destinatari non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni, né indurre al comportamento di atti contrari ai doveri d'ufficio, seppure posto in essere a vantaggio o nell'interesse anche potenziale di CTE, i dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o loro parenti o conviventi.

I destinatari del CDC non devono di conseguenza:

- esaminare o proporre opportunità di impieghi e/o relazioni commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale o ai loro familiari;
- offrire o in alcun modo fornire denaro, doni od omaggi;
- esercitare illecite pressioni e promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione;
- sollecitare od ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Agli effetti della presente indicazione non si considerano doni i regali convenzionali di modico valore e proporzionati al caso. In riferimento a tale aspetto si veda il Codice Etico già approvato dal Consiglio di Amministrazione della CTE.

Viene altresì fatto divieto di prestare dichiarazioni mendaci o addirittura false a Organismi Pubblici Nazionali o Comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi e finanziamenti agevolati, oppure per conseguire concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

Si pone divieto alla destinazione di somme ricevute da Organismi Pubblici a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati.

Si prevede ulteriore divieto all'alterazione del funzionamento di sistemi informatici o telematici o di manipolare i dati in essi contenuti al fine di ottenere un ingiusto profitto arrecando danno alla Pubblica Amministrazione.

## 2.3 Rapporti con fornitori, appaltatori e collaboratori

Nei confronti di fornitori, appaltatori e collaboratori, CTE si adopera per fare sì che il CDC sia considerato uno standard di best practice per la condotta degli affari.

Nei rapporti di collaborazione, di appalto, di approvvigionamento e in generale di fornitura di beni e/o servizi ogni destinatario, in rapporto alle proprie funzioni, curerà di osservare, oltre alla normativa vigente, le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con fornitori, appaltatori e collaboratori e di selezionare persone e imprese qualificate, sulla base di criteri legati alla competitività oggettiva dei servizi e dei prodotti offerti ed alla loro qualità, intesa, nell'ambito di attività considerate sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/01 e s.m.i., come rispondenza del fornitore, appaltatore e collaboratore ai parametri etici espressi nel presente CDC, nel Codice Etico e nel SGI di CTE.

CTE si impegna a portare a conoscenza dei fornitori, degli appaltatori e dei collaboratori gli impegni imposti dal Codice Etico, informandoli della possibilità di consultare tale documento sul sito internet aziendale.

CTE include nei contratti di fornitura/collaborazione esterna, oltre al rispetto della normativa vigente, l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del Codice Etico, unitamente alla previsione delle iniziative da adottarsi in caso di mancato adempimento da parte di fornitori, appaltatori e collaboratori di tale obbligo.

CTE si impegna inoltre ad adottare le opportune iniziative in caso di mancato adempimento da parte di fornitori, appaltatori e collaboratori dell'obbligo di uniformarsi alle norme del proprio Codice Etico.

I compensi e/o le somme comunque riconosciute ai collaboratori nell'espletamento del loro incarico devono essere

ragionevoli e proporzionate all'attività da svolgere, indicata in contratto, tenuto conto delle condizioni di mercato ovvero delle tariffe professionali.

I pagamenti non potranno essere effettuati a soggetto diverso dalla controparte contrattuale, né in un paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

Viene fatto divieto di falsificazione, e/o messa in circolazione di banconote, monete, valori di bollo e carta filigranata falsificate.

Il destinatario che riceve il pagamento in banconote, monete o carte di credito false, informa l'Organo Amministrativo e/o l'OdV, affinché provveda alle opportune denunce.

#### **2.4 Rapporti con i Partners**

Quando si partecipa ad iniziative congiuntamente ad altri soggetti, sia tramite la costituzione di forme associate, (associazioni temporanee d'impresa, consorzi o altre forme associative previste dalla normativa vigente), sia mediante l'acquisizione di partecipazioni in società ove sono presenti altri soci, i destinatari devono:

- instaurare rapporti solo con partners o altri soci che godano di una reputazione commercialmente affidabile, che si ispirino a principi etici comparabili a quelli di CTE ed operino in linea con quanto indicato dal D.Lgs. 231/01 e smi .
- assicurare la trasparenza degli accordi ed evitare la sottoscrizione di patti o accordi segreti contrari alla legge;
- segnalare tempestivamente alla funzione aziendale preposta alla gestione dei rapporti con i
- partners qualsiasi comportamento che appaia contrario al Codice Etico di CTE.

#### **2.5 Elementi di prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro e di rispetto dell'ambiente**

In riferimento all'applicazione della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione e in materia ambientale, i destinatari, nell'ambito del ruolo ricoperto all'interno del Servizio di Prevenzione e Protezione (Datore di Lavoro, Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione, membro del Servizio Prevenzione e Protezione, Addetto alle emergenze, dirigente o preposto, lavoratore) e del Servizio di Gestione Ambientale (Responsabile Ambientale, Responsabile di funzione, operatore) devono adeguarsi affinché le disposizioni contenute rispettivamente nel Documento di Valutazione dei Rischi aziendale redatto ai sensi del D.Lgs. 81/08 e smi e negli altri documenti rappresentativi (Piani Operativi di sicurezza, Documenti Unici Valutazione Rischi Interferenziali; procedure e istruzioni del SGI adottato) e nel Documento di Analisi Ambientale, siano rigorosamente applicate, con particolare riferimento alla segnalazione rispettivamente al Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione o al Responsabile Ambientale o all'Organo Amministrativo e/o all'OdV di tutte quelle situazioni di pericolo e/o incidente, anche potenziale, che si verificassero nello svolgimento delle attività aziendali, comprese quelle di eventuali subappaltatori, nella logica della prevenzione e del controllo di tali situazioni.

#### **2.6 Contabilità e Amministrazione - trasparenza**

Ogni operazione e/o transazione compiuta o posta in essere a vantaggio di CTE o nel suo interesse da parte dei destinatari, deve essere ispirata alla massima correttezza dal punto di vista gestionale, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale ed alla chiarezza e verità nei riscontri contabili, secondo la norme vigenti e secondo le procedure adottate da CTE; deve essere altresì assoggettabile a verifica secondo quanto previsto dalle norme di legge vigenti.

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

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Tali principi valgono anche per il caso di pagamento di somme o beni effettuati tramite persone o società che agiscono per conto di CTE.

CTE richiede relazioni accurate, tempestive e dettagliate sulle operazioni finanziarie, accompagnate da adeguata documentazione di supporto.

Viene fatto divieto a tutti i destinatari di adottare comportamenti o dare luogo a omissioni che possano condurre alla registrazione di operazioni fittizie, o a registrazioni in modo forviante o non sufficientemente documentate, alla mancata registrazione di impegni, anche solo di garanzie, da cui possono derivare responsabilità o obbligazioni di CTE .

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. A ciascun destinatario, nell'ambito del proprio ruolo e delle proprie responsabilità, spetta il compito di far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

I destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire all'Organo Amministrativo e/o all'OdV.

## **2.7 Attività societaria e documentazione - trasparenza**

Al fine di evitare il compimento dei reati societari espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i., qualsiasi prospetto relativo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di CTE sia richiesto da disposizioni di legge, deve essere redatto dai destinatari con chiarezza, completezza e rappresentare in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria di CTE.

Ogni destinatario deve garantire ed agevolare ogni forma di controllo sulla gestione sociale prevista da norme vigenti e non deve in alcun modo ostacolare tali attività di controllo legalmente attribuite ai soci, all'OdV, al Collegio Sindacale ed alla eventuale società di revisione.

Ogni destinatario deve inoltre osservare e far osservare rigorosamente tutte le norme di legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere.

Deve infine essere assicurato il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando la libera e corretta formazione della volontà assembleare.

## **2.8 Rapporti con le Autorità di Vigilanza e Controllo e con l'Autorità Giudiziaria - trasparenza**

Devono essere effettuate da parte dei destinatari, in relazione al loro ruolo e mansione, con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla normativa nei confronti delle Autorità di Vigilanza e Controllo e dell'Autorità Giudiziaria, nonché la trasmissione dei dati e documenti previsti dalla normativa vigente e specificamente richiesti dalle predette Autorità, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza e controllo da queste legittimamente esercitate.

Non è ammesso, né direttamente né indirettamente, né per il tramite di persona interposta offrire da parte dei destinatari, denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti delle Autorità o a loro parenti o conviventi per favorire o danneggiare una parte in un qualsiasi processo civile od amministrativo o penale.

Viene fatto divieto di esercitare da parte dei destinatari, pressioni, di qualsiasi natura, sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci o false ed è vietato aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante ad eludere le investigazioni dell'Autorità o a sottrarsi alle ricerche di questa.

## **2.9 Divieto di detenzione o consultazione o visione di materiale pornografico - trasparenza**

E' fatto divieto assoluto ai destinatari di distribuire, detenere, consultare, visionare, divulgare, diffondere o pubblicizzare presso i locali di CTE, i cantieri, i depositi ed i magazzini, o in qualsiasi altro luogo che sia riconducibile alla Società in questione, materiale pornografico od immagini virtuali, con particolare riferimento a quelli realizzati utilizzando immagini di minori.

Per immagini virtuali si intendono immagini realizzate con tecniche di elaborazione grafica non associate in tutto od in parte a situazioni reali la cui qualità di rappresentazione fa apparire come vere situazioni non reali.

## **2.10 Gestione di denaro, beni e altre utilità**

È fatto divieto ai destinatari di sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto; ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

È fatto altresì divieto di impiegare in attività economiche o finanziarie i predetti beni.

CTE vieta l'adesione a qualsiasi tipo di accordo di cui è noto o di cui esista il sospetto che sia posto in essere per agevolare qualsiasi acquisizione, conservazione, uso o controllo di qualsiasi proprietà o denaro volto ad ostacolare la loro provenienza delittuosa. Se un destinatario ha il sospetto che sia in corso un'operazione di riciclaggio di denaro o di ricettazione deve informare l'OdV e/o l'Organo Amministrativo.

## 2.11 Comunicazione di dati e informazioni societarie

Le informazioni riguardanti CTE devono essere tempestive e coordinate e devono essere fornite in maniera veritiera ed omogenea.

Tutte le informazioni riguardanti CTE devono essere fornite soltanto dai soggetti direttamente responsabili per ruolo e mansione della comunicazione verso l'interno e l'esterno della società.

A fronte di richieste di dati e informazioni aziendali riservate da parte di soggetti interni o esterni i destinatari devono astenersi dal fornire direttamente o indirettamente le informazioni, ma devono indirizzare la richiesta alle funzioni aziendali competenti.

I soggetti incaricati di divulgare al pubblico informazioni attinenti CTE, anche sotto forma di discorsi, partecipazioni a riunioni e convegni, pubblicazioni o qualsiasi altra forma di presentazione devono attenersi alle disposizioni emanate da CTE, e ricevere, ove previsto, l'autorizzazione preventiva dalla funzione a ciò delegata.

### ARTICOLO 3 - Riferimenti normativi e richiami ai CCNL applicati

Come fondamento normativo alla redazione del presente CDC, oltre all'osservanza meticolosa di quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i., vengono considerati i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito denominato CCNL), nello specifico quello delle Imprese Edili ed affini, quello delle imprese Metalmeccaniche ed affini, nelle versioni vigenti.

Nello specifico, a titolo esemplificativo, si considerano i seguenti articoli:

#### ART. 70: Doveri dell'impiegato e Disciplina Aziendale (CCNL, 18/06/08)

Gli impiegati devono osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipendono.

Gli impiegati devono, altresì, uniformare i propri comportamenti ai principi, alle regole ed alle procedure contenute nei Modelli di organizzazione e gestione adottati dall'impresa in ottemperanza alle disposizioni in materia di responsabilità amministrativa degli Enti (D.Lgs. 231/01, 8 giugno 2001 e s.m.i.) sempreché non siano in contrasto con le norme di legge e con le disposizioni contrattuali.

L'impresa avrà cura di mettere il personale impiegato a conoscenza della propria organizzazione tecnica e disciplinare e di quella dei reparti dirigenti, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun impiegato è tenuto a rivolgersi per avere disposizioni e consigli inerenti al lavoro ed alla produzione.

Gli impiegati devono rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze ed aver cura degli oggetti, macchinari e strumenti loro affidati.

Essi devono conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa, non trarne profitto, con danni alla stessa, di quanto forma oggetto delle loro funzioni e non svolgere attività contraria agli interessi dell'impresa.

Risolto il contratto di impiego essi non dovranno abusare, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

#### ART. 99: Provvedimenti disciplinari

Ferma restando la preventiva contestazione e le procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le infrazioni del lavoratore possono essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, costituita per gli impiegati dagli elementi di cui ai punti da 1) a 8) dell'art. 44, e per gli operai, dagli elementi di cui al punto 3) dell'art. 24;
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione fino a tre giorni.

L'impresa ha facoltà di applicare la multa quando il lavoratore:

- a) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- c) abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- d) sia assente dal lavoro senza giustificato motivo;

- e) introduca bevande alcoliche senza averne avuta preventiva autorizzazione;
- f) si trovi in stato di ubriachezza all'inizio o durante il lavoro;
- g) violi le norme di comportamento e le procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottata all'impresa ai sensi degli art. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 e smi semprechè non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali, nonché le norme contenute nel disciplinare interno di cui al provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 1 marzo 2007, attuativo del decreto legislativo n.196/03;
- h) trasgredisca in qualche modo alle disposizioni del presente contratto o commetta mancanze che pregiudichino la disciplina del cantiere.

In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra, tale da non concretizzare gli estremi del licenziamento, l'impresa può procedere all'applicazione della sospensione mentre nei casi di minore gravità può procedere al richiamo verbale o scritto. È fatto salvo quanto previsto dall'art. 98 per il licenziamento senza preavviso.

Agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari non anteriore a due anni. I proventi delle multe devono essere versati alla Cassa Edile.

#### **ART. 100: Licenziamenti**

Fermo restando l'ambito di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificata dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 108, l'impresa può procedere al licenziamento del dipendente:

- 1) per ridurre il personale;
- 2) per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa,
- 3) per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 c.c., nei casi che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali ad esempio, quelli indicati di seguito:
  - a) insubordinazione ed offese verso i superiori;
  - b) furto, frode o danneggiamento volontario o altri reati per i quali, data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
  - c) qualsiasi atto colposo che possa compromettere la stabilità delle opere anche provvisoria, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o del pubblico, costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;
  - d) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni, macchine, utensili o di altri oggetti o riproduzioni di proprietà dell'azienda e/o del committente;
  - e) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;
  - f) rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro;
  - g) assenza ingiustificata di cui al settimo comma dell'art. 98;
  - h) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente;
  - i) grave o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli art. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze richiamate dal punto 3), l'impresa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni. Nel caso in cui l'impresa decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento nel quale ha avuto inizio la sospensione. In ogni caso il lavoratore è tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge. Vengono inoltre consultati gli articoli con lo stesso titolo, ma con appartenenza al Contratto Collettivo delle Imprese metalmeccaniche ed affini, i quali hanno contenuto ed argomentazioni strettamente connesse agli articoli sopra acclusi e che delineano, in tal modo, il quadro normativo completo adottato della CTE Spa.

#### **ARTICOLO 4 - Organismo di Vigilanza**

L'OdV, costituito e regolamentato ai sensi del D.Lgs. 231/01 e s.m.i., ricopre un ruolo di garante della corretta applicazione del Codice di Comportamento e delle disposizioni richiamate nel CMS MOG 231.

Tale Organo verifica la conformità dei comportamenti dei destinatari del Codice di Comportamento alle norme dello stesso ed è competente a darvi attuazione.

L'Organismo di Vigilanza opera in applicazione di specifico regolamento interno approvato dall'Assemblea dei soci e/o dal Consiglio di Amministrazione se dalla stessa delegato.

I destinatari, devono segnalare all'OdV qualsiasi situazione che a loro giudizio sia in contrasto con la corretta applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i. e possono altresì segnalare o richiedere rispettivamente note o chiarimenti in merito all'applicazione del D.Lgs. 231/01 e s.m.i.

Devono altresì riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi informazione in merito a possibili violazioni riferite al D.Lgs. 231/01 e s.m.i. e qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle.

Tali segnalazioni devono essere effettuate e inoltrate in forma scritta e/o devono essere inviate all'indirizzo di posta elettronica attivo presso CTE: [odv231@cte-spa.it](mailto:odv231@cte-spa.it). CTE e l'OdV agiscono in modo da garantire coloro che segnalano violazioni, anche presunte, contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e penalizzazione, garantendo inoltre l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dai medesimi segnalati, fatti salvo gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di CTE.

All'OdV vengono inoltre trasmesse, per il tramite delle funzioni aziendali, le notizie di comportamenti non conformi al Codice Etico e al SGI adottato da CTE aventi risvolti effettivi o presunti, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Sono escluse dalla tutela le denunce che per forma o contenuto siano esclusivamente diffamatorie.

#### **ARTICOLO 5 - Segnalazioni**

Tutti i soggetti che ritengono o individuano situazioni di violazione del presente CDC e del Codice Etico a cui esso si ispira e si fonda DEVONO SEGNALARE tali violazioni all'ODV 231 o al CDA di CTE

Le segnalazioni vengono gestite e trattate nel rigoroso rispetto della LEGGE 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (noto come WHISTLEBLOWING), che tutela la riservatezza e l'identità dei segnalanti, garantendone il diritto al divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei segnalanti, per motivi collegati o collegabili direttamente o indirettamente alle segnalazioni di violazioni eventualmente svolte.

In caso di accertata violazione del Codice Etico e del Codice di Comportamento, l'Organismo di Vigilanza verrà a definire i provvedimenti da adottare secondo le normative in vigore e secondo il sistema disciplinare adottato dall'azienda.

CTE ha provveduto a stabilire i seguenti Canali di comunicazione attraverso i quali i soggetti interessati segnalatori possono e devono rivolgere per iscritto le proprie segnalazioni in merito alla violazione o sospetto di violazione del Codice Etico e di Comportamento.

I canali predisposti per lo svolgimento delle segnalazioni sono due:

- Lettere "riservate" indirizzate direttamente a CTE spa Via Circonvallazione 53 – 15011 Acqui Terme (AL) – c. att.ne Organismo di Vigilanza 231
- Attraverso la segnalazione sull'account aziendale [231@CTE spa](mailto:231@CTE spa), direttamente indicizzato all'Organismo di Vigilanza 231.

CTE ricorda che ai sensi dell'art.6 comma 2-ter i soggetti che intendono segnalare violazioni o le organizzazioni sindacali possono denunciarle direttamente all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

L'Organismo di Vigilanza preposto provvederà a un'analisi della segnalazione ed agirà in modo tale da tutelare il soggetto contro qualsiasi tipo di ritorsione, nell'assoluto e rigoroso rispetto dei requisiti della LEGGE 30 novembre 2017, n. 179 Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. (WHISTLEBLOWING).

CTE precisa che verranno applicate sanzioni e adottati provvedimenti disciplinari e di tutela dell'ente, secondo le norme di legge vigenti

- nei confronti di coloro che violassero le norme di tutela dei soggetti segnalanti le violazioni
- nei confronti di coloro che effettuassero segnalazioni che si rivelassero infondate con dolo o colpa grave.

In caso di accertata violazione, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre la definizione dei provvedimenti da adottare da parte dell'Organo Amministrativo secondo le normative in vigore e secondo il sistema disciplinare e sanzionatorio adottato da CTE.

#### **ARTICOLO 6 - Regime sanzionatorio e disposizioni finali**

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel presente CDC è condizione essenziale per assicurare l'effettività del codice stesso e del CMS MOG 231 applicato da CTE.

Il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la multa, la sospensione dal lavoro e della retribuzione e nei casi più gravi il licenziamento costituiscono le principali sanzioni comminabili ai sensi del D.Lgs. 231/01 e s.m.i, in applicazione dei CCNL adottati in azienda.

Qualsiasi modifica al presente CDC deve essere oggetto di approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci o del Consiglio di Amministrazione, se da questa delegato, e dell'OdV.