

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ex D. Lgs. n. 231/2001

CODICE ETICO

DATA DI APPROVAZIONE	
10 Giugno 2024	Prima emissione
Dicembre 2024	Aggiornamento novità legislative
Novembre 2025	Aggiornamento novità legislative

Sommario

ART. 1: MISSION E VISION – INTRODUZIONE CODICE ETICO	4
ART. 2: OBBLIGHI DEI DESTINATARI E MODALITÀ DI DIFFUSIONE DEL CODICE	6
ART. 3: CONTROLLI INTERNI PREVENTIVI – SISTEMA DELLE DELEGHE – ARTICOLAZIONE DELLE MANSIONI	9
ART. 4: ORGANISMO DI VIGILANZA – SEGNALAZIONI –TUTELE <i>WHISTLEBLOWING</i> E DIVIETO DI RITORSIONI – SANZIONI	9
ART. 5: RUOLO DELL’ETICA E DELLA <i>COMPLIANCE</i>	13
- 5.1. PRINCIPIO DI LEGALITÀ	13
- 5.2. CONDOTTA NELLA GESTIONE DEGLI AFFARI	14
- 5.3. TUTELA E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO	15
- 5.4. LAVORARE IN SICUREZZA	17
- 5.5. RISPETTO DELL’AMBIENTE E DEL PATRIMONIO PAESAGGISTICO E CULTURALE	20
- 5.6. TUTELA DEGLI ANIMALI	21
- 5.7. LOTTA ALLA CORRUZIONE	21
- 5.8. <i>GIFTS, PRESENTS AND BENEFITS</i>	22
- 5.9. CONFLITTO DI INTERESSI	23
- 5.10. POLITICHE DI CONTRASTO ALLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E AL TERRORISMO	24
- 5.11. LOTTA AL RICICLAGGIO E TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI ECONOMICHE, PATRIMONIALI E FINANZIARE DELLA SOCIETÀ	25
- 5.12. RISERVATEZZA E <i>PRIVACY</i>	25
- 5.13. TUTELA DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE E INDUSTRIALE	26
- 5.14. PATRIMONIO AZIENDALE E UTILIZZO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI	27
- 5.15. USO RESPONSABILE DELL’INTELLIGENZA ARTIFICIALE	29

ART. 6: OBBLIGHI COMPORTAMENTALI E RAPPORTI CON GLI <i>STAKEHOLDER</i>: PRINCIPI GENERALI	29
- 6.1. COMPITI DEL PERSONALE DIPENDENTE	30
- 6.2. COMPITI DEI DIRIGENTI E DEI RESPONSABILI DI FUNZIONE	30
- 6.3. RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI E DEGLI ORGANI DI CONTROLLO	31
- 6.4. RAPPORTI CON I SOCI	32
- 6.5. RELAZIONI CON FORNITORI, CONSULENTI E COLLABORATORI	33
- 6.6. INTERAZIONE CON I CLIENTI	33
- 6.7. GESTIONE DEI RAPPORTI CON P.A., PREFETTURE, AUTORITÀ DI VIGILANZA, ISTITUZIONI, A.G. E P.G.	34
- 6.8. RAPPORTI CON LA STAMPA	35
- 6.9. RAPPORTI CON LA COMUNITÀ LOCALE	36
- 6.10. RAPPORTI CON PARTITI POLITICI E SINDACATI	36
- ART. 7: ENTRATA IN VIGORE	37

ART. 1: MISSION E VISION – INTRODUZIONE CODICE ETICO

- La Società *Caltanissetta TMB S.r.l.* (nel prosieguo anche solamente *Caltanissetta TMB*, la Società o l'*Azienda*), è particolarmente sensibile alla legalità e al rispetto dell'ambiente e ha realizzato l'Impianto TMB e la discarica secondo le più moderne tecnologie, al fine di assicurare il massimo recupero dei rifiuti non pericolosi conferiti, nel rispetto dell'ecosistema e del territorio in cui opera. In tale prospettiva, il presente documento, denominato *Codice Etico* (di seguito anche solo *Codice* o *Documento*), disciplina l'insieme dei principi generali e dei valori che la *Caltanissetta TMB* riconosce a fondamento della propria attività, la cui osservanza reputa imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi economici, produttivi e sociali che essa si prefissa, consapevole di contribuire con il proprio operato al processo di sviluppo dell'economia locale, regionale, nazionale e comunitaria.
- Questo *Codice*, pertanto, ha la finalità di introdurre e rendere vincolanti per i suoi *Destinatari* (così come puntualmente individuati al successivo art. 2) detti principi e valori, nonché il complesso di regole di condotta rilevanti per prevenire la commissione dei reati indicati nel D. Lgs. 231/2001, costituendo parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (nel prosieguo anche solo "*Modello 231*") adottato dall'Amministratore Unico della Società ai sensi e per gli effetti del citato decreto legislativo e si conforma, quanto ai contenuti, alle indicazioni descritte nelle Linee Guida di Confindustria (nell'ultima versione, allo stato disponibile, approvata dal Ministero di Giustizia) e, più specificatamente, alla vigente normativa di settore, alle *best practices* applicabili al contesto aziendale, nonché delle disposizioni – all'uopo rilevanti – dei sistemi di gestione all'atto adottati: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 e ISO 37001:2016.
- Il *Codice* riveste, dunque, una funzione complementare delle disposizioni, dei protocolli e delle procedure contenute nel *Modello 231* o, comunque, ivi richiamati e/o allegati, nonché una funzione precettiva per tutto quanto non espressamente definito al loro interno. In caso di contrasto tra una o più delle previsioni disciplinate dal *Modello 231* e i principi espressi dal *Codice*, prevalgono quest'ultimi in quanto espressione dei valori etici e dell'idea di *governance* che la Società intende perseguire e condividere a qualsiasi livello. Eventuali violazioni delle disposizioni del *Codice* potranno determinare, così come previsto con riferimento al *Modello 231*, l'applicazione di un serie di sanzioni così come meglio esplicitate al successivo art. 4.
- Il presente *Codice Etico* è stato elaborato nel rispetto delle seguenti Linee Guida dettate dalle Associazioni di Categoria maggiormente rappresentative, in base all'attività svolta dalla Società:

- ***Linee Guida di Confindustria (anno 2021), approvate dal Ministero della Giustizia;***

- **Linee guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (e alle relative procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne) approvate con Delibera n. 311 del 12.07.2023;**
- **Documento redatto dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (CNDEC), d'intesa con l'ABI, il Consiglio Nazionale Forense e Confindustria, recante i "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D. Lgs. n. 231/2001", documento che contiene importanti spunti per la definizione dei principi da seguire per la predisposizione del Modello 231;**
- **Documento redatto dal CNDEC e dalla Fondazione Nazionale dei commercialisti del 2023, recante la "Nuova disciplina del whistleblowing e impatto sul D. Lgs. 231/01);**
- **Guida operativa di Confindustria per gli enti privati (ottobre 2023) sulla nuova disciplina del Whistleblowing.**

- Al pari del *Modello 231*, l'adesione alle disposizioni e ai principi del *Codice* si considera:

a)	Per i dipendenti e i dirigenti: parte integrante dei contratti di lavoro subordinato già in corso e da stipulare, ai sensi e per gli effetti della vigente normativa e del C.C.N.L. applicato;
b)	Per gli organi sociali: parte integrante del rapporto fiduciario alla base del conferimento da parte di <i>Caltanissetta TMB</i> di nomine, cariche o procure speciali;
c)	Per i fornitori, i consulenti, i lavoratori autonomi, le società di services/outsourcing o altri soggetti terzi (persone fisiche o giuridiche) che prestano la propria attività in favore o per conto della società: <i>conditio sine qua non</i> della stipulazione di contratti di qualsiasi natura.

- Tutte le attività della *Società* – stante la complessità e le peculiarità delle prestazioni principali e accessorie relative alla gestione dell'Impianto e dell'annessa discarica – dovranno, pertanto, necessariamente ispirarsi ai seguenti principi e valori:

a)	- della legalità, dell'integrità, della sostenibilità, della correttezza, della lealtà, dell'onestà, della reciprocità e della cooperazione nei rapporti, della fedeltà, dell'imparzialità e della salvaguardia del prestigio di <i>Caltanissetta TMB</i> ;
b)	- della centralità della persona e del lavoro, delle pari opportunità, della parità di trattamento, dell'inclusione e del categorico rigetto di ogni forma di discriminazione;
c)	- della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

d)	- della tutela e del rispetto dell'ambiente, dei beni paesaggistici e del patrimonio culturale affinché possano essere preservati per le generazioni future;
e)	- del rispetto assoluto delle prescrizioni normative, regolamentari e autorizzative cogenti rispetto all'attività svolta;
f)	- della piena collaborazione: con le Pubbliche Amministrazioni nello svolgimento e nell'esercizio del mandato istituzionale; con le Autorità deputate a svolgere compiti di verifica, controllo e monitoraggio rispetto al rilascio e/o al mantenimento delle autorizzazioni necessarie ai fini dello svolgimento delle attività della Società; con l'Autorità Giudiziaria, le Prefetture e con gli organi investigativi nell'ambito di indagini, accertamenti di polizia giudiziaria, accessi prefettizi eccetera;
g)	- del contrasto alla criminalità organizzata e al terrorismo;
h)	- della cultura della lotta alla corruzione in tutte le sue forme;
i)	- della legittima partecipazione agli appalti pubblici e privati, ripudiando qualsivoglia forma di condizionamento, turbamento o lesione della libera concorrenza e astenendosi dal porre in essere pratiche commerciali scorrette;
j)	- della prevenzione del riciclaggio, dell'impiego di denaro, di beni o utilità di provenienza illecita, della ricettazione nonché dell'autoriciclaggio;
k)	- della trasparenza, veridicità e tracciabilità delle informazioni economiche, patrimoniali, finanziarie e tributarie;
l)	- della corretta destinazione delle erogazioni pubbliche eventualmente ottenute;
m)	- dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi;
n)	- della piena osservanza della normativa in materia di privacy;
o)	- della tutela della proprietà intellettuale e industriale;
p)	- del corretto utilizzo dei sistemi informatici e, più in generale, del patrimonio aziendale;
q)	- della responsabilità sociale e della qualità del servizio prestato nel rispetto dei clienti, siano essi pubblici o privati, e della collettività;
r)	- di qualsiasi altro principio o valore, qui non espressamente indicato, meritevole di tutela ai fini della disciplina di cui al D. Lgs. n. 231/2001 (o di altre disposizioni di legge a questo direttamente o indirettamente riferibili) e, ancora, del corretto svolgimento delle attività di <i>Caltanissetta TMB</i> .

ART. 2: OBBLIGHI DEI DESTINATARI E MODALITÀ DI DIFFUSIONE DEL CODICE

2.1. I Destinatari del presente *Codice Etico* sono tenuti ad apprenderne i contenuti e a rispettarne diligentemente e scrupolosamente le disposizioni.

2.2. Obiettivi del *Codice* sono quelli di fissare il novero fondamentale dei principi e dei valori che *Caltanissetta TMB* dichiara di riconoscere, accettare, condividere e tutelare e, contestualmente, di promuovere comportamenti coerenti con la finalità preventiva del *Modello 231* da essa implementato, delineando quei diritti, doveri, obblighi e responsabilità che sono vincolati per tutti i *Destinatari* delle disposizioni di seguito definite, sia nei rapporti interni alla Società che nei rapporti con soggetti esterni alla stessa.

2.3. Devono essere intesi quali *Destinatari* delle norme del presente *Codice*:

2.3.1.1.	- Amministratore Unico;
2.3.1.2.	- dipendenti, siano essi assunti a tempo indeterminato o determinato;
2.3.1.3.	- dirigenti;
2.3.1.4.	- componenti degli organi di controllo previsti, ivi compreso l'Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti anche solo <i>OdV</i>) e il Gestore del canale interno delle segnalazioni;
2.3.1.5.	- soci;
2.3.1.6.	- collaboratori e/o consulenti esterni;
2.3.1.7.	- fornitori;
2.3.1.8.	- organi sociali e personale dipendente delle società di <i>services/outsourcing</i> ;
2.3.1.9.	- terzi che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, intrattengono a qualsivoglia titolo, sia oneroso che gratuito, rapporti con la <i>Società</i> ed operano per perseguirne gli obiettivi.

2.4. I contenuti e, quindi, le disposizioni del presente *Codice*, ferme restando le altre forme di pubblicità che la *Società* riterrà opportuno adottare (ai sensi di quanto previsto nella *Parte Generale* del *Modello 231*), dovranno essere resi noti ai *Destinatari* secondo le seguenti modalità di diffusione:

2.4.1.1.	- dipendenti/dirigenti: all'atto dell'assunzione, mediante la sottoscrizione di apposito modulo informativo (i soggetti con contratti di lavoro già in essere dovranno invece sottoscrivere specifico documento di accettazione all'atto dell'adozione del <i>Modello 231</i> e, dunque, del presente <i>Codice</i>);
2.4.1.2.	- componenti degli organi Sociali: all'atto della nomina, mediante la sottoscrizione di apposito modulo informativo (i componenti già in carica dovranno invece sottoscrivere specifico documento di accettazione all'atto dell'adozione del <i>Modello 231</i> e, dunque, del presente <i>Codice</i>);
2.4.1.3.	- fornitori, consulenti, lavoratori autonomi, società di <i>services/outsourcing</i> o altri soggetti terzi (persone fisiche o giuridiche) che prestano la propria attività in favore o per conto della società: mediante sottoscrizione di specifica clausola all'atto della stipula dei contratti (o mediante sottoscrizione di apposita parte integrativa per quelli già in essere).

2.5. Nello svolgimento delle proprie funzioni i *Destinatari* dovranno:

2.5.1.1.	<u>astenersi dal compiere comportamenti contrari</u> alle disposizioni del <i>Codice Etico</i> e del <i>Modello 231</i> e, più in generale, alle leggi e ai regolamenti vigenti, alle policies aziendali, nonché ai principi e ai valori etici cui la <i>Società</i> si ispira.
2.5.1.2.	<u>contribuire in modo attivo, partecipato e condiviso</u> all'attuazione del <i>Codice Etico</i> e del <i>Modello 231</i> , anche segnalando eventuali carenze e/o dubbi interpretativi in ordine alla loro corretta applicazione o, ancora, suggerendo eventuali necessità di aggiornamento.

2.5.1.3.	<u>dare tempestiva segnalazione</u> di qualsiasi evento relativo a possibili o sospette violazioni del <i>Codice</i> e del <i>Modello 231</i> che potrebbero, anche astrattamente, integrare le fattispecie delittuose di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e, quindi, ingenerare responsabilità a carico della <i>Società</i> .
2.5.1.4.	<u>informare adeguatamente i terzi</u> che entrano in rapporto con la <i>Società</i> in ordine agli obblighi imposti dall'applicazione del <i>Codice</i> e del <i>Modello 231</i> , pretendendone – attraverso le stabilite modalità di adesione – il puntuale rispetto.

2.6. All'atto dell'adozione del presente *Codice* la *Società* ne assicura:

2.6.1.1.	MASSIMA DIFFUSIONE Sia all'interno che verso l'esterno, attraverso le più efficaci modalità di informazione e comunicazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: allegazione documentale ai contratti, pubblicazione sul sito <i>web</i> , rete <i>intranet</i> , bacheche, eccetera).
2.6.1.2.	COSTANTE AGGIORNAMENTO In ragione dell'evoluzione legislativa rilevante in materia e/o di qualsivoglia esigenza dettata dalla mutazione del contesto e/o dell'organizzazione aziendale o, ancora, in seguito a modifiche del <i>Modello 231</i> , promuovendo contestualmente adeguati <u>piani di formazione</u> (diversificati – per frequenza e contenuti – in funzione dei differenti livelli di responsabilità e di rischio propri delle attività di ciascuno dei <i>Destinatari</i>), volti a garantire la conoscenza delle sue disposizioni nonché delle ragioni di opportunità organizzativa e, soprattutto giuridica, che ne hanno giustificato l'adozione. Si dà atto che la formazione dovrà essere effettuata in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni del lavoratore (ovvero ogniqualvolta vengano acquistate nuove attrezzature o, ad esempio, adottate nuove tecnologie).
2.6.1.3.	INTERPRETAZIONE AUTENTICA Laddove sorgessero dubbi in merito alle disposizioni ivi contenute o, ancora, alla rilevanza o meno, ai fini dell'applicabilità dello stesso, di specifiche condotte.
2.6.1.4.	APPLICAZIONE SANZIONATORIA In caso di accertata violazione, preservando da qualsiasi forma di ritorsione tutti coloro che rileveranno e segnaleranno tali violazioni, secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 e dal D. Lgs. 24/2023 (cd. Decreto <i>whistleblowing</i>).

ART. 3: CONTROLLI INTERNI PREVENTIVI – SISTEMA DELLE DELEGHE – ARTICOLAZIONE DELLE MANSIONI

3.1. *Caltanissetta TMB* adotta un “sistema di controlli interni preventivi” (regolamenti, policies, protocolli, procedure, strutture organizzative eccetera) del quale il presente *Codice* rappresenta elemento essenziale. Un simile approccio operativo consente, attraverso un processo adeguato di identificazione, valutazione, gestione e costante monitoraggio dei rischi principali, la gestione efficace ed efficiente delle attività e, di conseguenza, il soddisfacimento degli obiettivi strategici, commerciali e finanziari della *Società*.

3.2. In chiave *compliance*, scopo del sistema è quello di dissuadere, prevenire e individuare il compimento di condotte che possano configurare, anche solo potenzialmente, le fattispecie delittuose di cui al D. Lgs. n. 231/2001 o, comunque, determinare implicazioni o coinvolgimenti in fatti illeciti. Tutti i *Destinatari*, nell’ambito delle funzioni svolte, pertanto, sono responsabili della definizione, dell’attuazione e del corretto funzionamento dei controlli relativi alle attività o alle aree operative di loro competenza. Ciò deve valere a qualsiasi livello operativo.

ART. 4: ORGANISMO DI VIGILANZA – SEGNALAZIONI –TUTELE *WHISTLEBLOWING* E DIVIETO DI RITORSIONI – SANZIONI

4.1. *Caltanissetta TMB*, in osservanza di quanto previsto all’art. 6 comma 1 lett. b) del D. Lgs n. 231/2001, all’atto di adottare il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ha proceduto contestualmente alla nomina dell’Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è demandato il compito di vigilare sia sul funzionamento, sull’osservanza e sull’aggiornamento del *Modello 231* e del *Codice*, che sulla loro effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al citato decreto.

4.2. Al presente *Codice* si applicano le medesime modalità di funzionamento definite nella *Parte Generale* del *Modello 231* con riferimento ai compiti, ai poteri, ai requisiti e alle attività inerenti alla vigilanza dello stesso, cui si fa espresso rinvio.

4.3. I *Destinatari* che abbiano il sospetto o che siano venuti a conoscenza di possibili violazioni di una o più delle disposizioni che compongono il *Codice* **hanno l’obbligo di segnalarlo tempestivamente** all’OdV utilizzando gli strumenti e le modalità descritte nel corpo del *Modello 231*.

4.4. *Caltanissetta TMB* ripudia, vieta e contrasta ogni forma di ritorsione nei confronti dei soggetti, interni o esterni alla stessa, che intendano segnalare violazioni – anche solo sospette – apprese all’interno del contesto lavorativo, del presente *Codice* o del *Modello 231* o ancora la commissione di un reato presupposto. A tale scopo la *Società* ha adottato una procedura apposita per la gestione delle segnalazioni e per la tutela dei segnalanti e dei soggetti a costoro assimilati (ad esempio facilitatori, colleghi di lavoro, familiari) e della sua riservatezza (rinvio alla “**P.Int. 01 – Gestione delle Segnalazioni e Whistleblowing**”), così come di seguito sintetizzata:

4.4.1.	<p>SEGNALAZIONI ATTRAVERSO IL CANALE INTERNO IMPLEMENTATO AI SENSI DEL D. LGS. N. 24/2023 AVENTI AD OGGETTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) condotte che integrano, anche solo astrattamente, i reati presupposto di cui al D. LGS. n. 231/2001; b) violazioni o sospette violazioni delle disposizioni del <i>Codice</i> o del <i>Modello 231</i>; <p>Tali segnalazioni dovranno essere trasmesse all’<i>OdV</i>, in qualità di Gestore del canale interno di segnalazione c/o <i>Caltanissetta TMB S.r.l.</i>, nelle forme e nelle modalità descritte nella specifica procedura allegata al <i>Modello 231</i>.</p> <p>Nell’ipotesi in cui, invece, il segnalante, il segnalato o la persona comunque coinvolta o interessata dalla segnalazione coincida con l’<i>OdV</i>, la segnalazione dovrà essere inviata all’<i>Amministratore Unico</i>.</p>
4.4.2.	<p>SEGNALAZIONI “ORDINARIE” AVENTI AD OGGETTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) condotte <u>che non integrano</u> i reati presupposto di cui al D. LGS. n. 231/2001 e violazioni del <i>Codice Etico</i> <u>che non costituiscono</u> violazioni del <i>Modello 231</i>; b) violazioni di disposizioni relative alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro che non configurano i reati presupposto di cui all’art. 25-septies del D. Lgs. n. 231/2001. <p>Tali segnalazioni verranno gestite come “ordinarie” e dovranno essere trasmesse – secondo le forme e modalità descritte nella specifica procedura allegata al <i>Modello 231</i>, oltre che all’<i>OdV</i> ai seguenti soggetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Nell’ipotesi di cui alla lettera <i>a</i>): al responsabile di funzione gerarchicamente superiore (o al referente indicato in sede contrattuale); ii. Nell’ipotesi di cui alla lettera <i>b</i>): in ossequio a quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008, al datore di lavoro (o al dirigente delegato alla sicurezza, se presente) e ai preposti. <p>Nell’ipotesi in cui il segnalante, il segnalato o la persona comunque coinvolta o interessata dalla segnalazione coincida con l’<i>OdV</i>, la segnalazione dovrà essere inviata all’<i>Amministratore Unico</i>. Laddove, invece, la segnalazione abbia ad oggetto condotte ascrivibili ai soggetti di cui ai punti <i>i</i> e <i>ii</i> del precedente periodo, questa dovrà essere trasmessa unicamente all’<i>OdV</i>.</p>

4.5. Va intesa quale “ritorsione” qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati. Gli atti adottati in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

4.6. Si rappresenta, inoltre, che la mancata segnalazione o la tolleranza da parte dei *Destinatari* di violazioni del presente *Codice* (così come del *Modello 231*) rappresentano anch’esse infrazioni e, pertanto, dovranno essere sanzionate in relazione al grado di gravità della violazione stessa e al ruolo ricoperto nell’organizzazione da parte del soggetto autore di tale condotta omissiva o connivente.

4.7. Le segnalazioni di fonte anonima, saranno archiviate ma, se opportunamente circostanziate e supportate da idonea documentazione, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie.

4.8. Nei confronti dei *dipendenti* e dei *dirigenti* ogni violazione del *Codice*, così come del *Modello 231*, che sia ascrivibile ad un comportamento doloso o colposo, commissivo o omissivo, dell’autore e che non sia giustificabile da circostanze scriminanti o esimenti, e che sia tale a ledere l’efficacia degli stessi quali strumenti di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 verrà punita ai sensi e per gli effetti di cui all’art 7 della L. n. 300/1970 (*Statuto dei lavoratori* - sanzioni disciplinari), del D. Lgs. 24/2023 (cd. Decreto *whistleblowing*) e del *Sistema Disciplinare*, contenuto nel *Modello 231* (Parte Generale) cui si fa espresso rinvio per una migliore descrizione degli ordini di gravità delle violazioni, dei criteri applicativi, dei tipi di sanzione, nonché delle modalità di contestazione ed irrogazione delle sanzioni stesse, che comunque dovranno essere adottate dagli organi e dai responsabili delle strutture aziendali competenti, in virtù dei poteri loro riconosciuti dalla legge e dallo statuto sociale o loro conferiti con delibera dell’organo amministrativo o con procura. Le violazioni ivi descritte potranno costituire causa di inadempimento alle obbligazioni primarie o, ancora, illecito disciplinare con tutte le dovute conseguenze di legge (in conformità con quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori e dal CCNL applicato) in ordine alla conservazione del posto di lavoro o, ancora, al possibile esperimento nei loro confronti di azioni di risarcimento per i danni patiti dalla *Società*, fatte salve ogni altro tipo di responsabilità penale, civile o amministrativa.

4.9. Eventuali violazioni gravi operate da fornitori, consulenti, lavoratori autonomi, società di *services/outsourcing* o, più in generale, da soggetti terzi (persone fisiche o giuridiche) che prestano la propria attività in favore o per conto della *Società* determineranno, se espressamente previsti e negoziati, l’attivazione di idonei strumenti di tutela contrattuale quali l’eccezione di inadempimento o la risoluzione del contratto stesso, ferma restando ogni ulteriore conseguenza prevista dalla legge.

4.10. Le violazioni gravi poste in essere da parte degli organi sociali e degli organi di controllo, infine, potranno costituire giusta causa di revoca, con il conseguente coinvolgimento nel procedimento decisorio dell’Assemblea dei soci.

4.11. I provvedimenti descritti ai punti 4.8, 4.9. e 4.10., inoltre, potranno essere adottati – in relazione alla loro gravità e all’impatto sull’immagine della *Società* – nei confronti dei *Destinatari* autori di violazioni del *Codice* o della normativa di cui al D. Lgs. n. 81/2008 non integranti i reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

ART. 5: RUOLO DELL'ETICA E DELLA COMPLIANCE

5.1. Il rispetto dei principi generali di etica e *compliance* costituisce l'elemento portante del sistema di controllo preventivo che *Caltanissetta TMB* ha adottato e al quale dovranno attenersi, ciascuno nell'ambito della propria attività, funzione o ruolo, tutti i *Destinatari* del presente documento al fine di prevenire la commissione, anche solo potenziale, dei reati presupposto di cui al D.Lgs. n. 231/2001 o di altre condotte illecite che potrebbero determinare conseguenze legali, reputazionali, organizzative o finanziarie per la *Società*.

5.2. In nessuna circostanza, la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio della *Società* potrà mai giustificare una condotta penalmente rilevante o, comunque, l'assunzione di un atteggiamento contrario ai principi di seguito in rassegna, la cui inosservanza è incompatibile con lo svolgimento di qualsivoglia attività posta per conto e/o nei confronti di *Caltanissetta TMB* in qualunque forma, livello e ambito.

5.3. Pertanto, è vietato instaurare rapporti lavorativi, professionali, collaborativi o commerciali che possano, anche soltanto astrattamente, offendere o svilire le disposizioni contenute nel corpo del presente *Codice* o del *Modello 231*, o con soggetti, persone fisiche o giuridiche, che si siano resi protagonisti o che tollerino simili condotte. Tale preclusione è estesa, a vario titolo, ai tutti i *Destinatari*.

5.4. Le violazioni del presente *Codice*, dunque, non potranno in alcun modo essere tollerate da parte di *Caltanissetta TMB* e dovranno essere puntualmente segnalate nelle modalità e nelle forme previste al precedente articolo 4 e seguenti punti.

5.5. Resta inteso, infine, che tutti i comportamenti che ledano o inducano discredito alla *Società* o ai *Destinatari*, anche se non esplicitamente menzionati nel *Codice*, sono ritenuti inaccettabili e, quindi, potranno essere passibili di azioni disciplinari.

- 5.1. PRINCIPIO DI LEGALITÀ

5.1.1. Il principio di legalità costituisce uno strumento di garanzia dei diritti, di coesione sociale nonché di tutela del prestigio e dell'immagine di *Caltanissetta TMB*.

5.1.2. Nello svolgimento della attività aziendali è imposto il tassativo il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti – ed in particolar modo delle specifiche direttive di settore atte a disciplinare la

gestione di impianti di tipo TMB e discariche ad essi annesse – quale che sia la loro fonte (locale, regionale, nazionale, comunitaria), nonché delle disposizioni del *Codice* e, ancora, del *Modello 231*.

- 5.2. CONDOTTA NELLA GESTIONE DEGLI AFFARI

5.2.1. È richiesto, nelle attività svolte per conto o nell'interesse della *Società*, che i rapporti intercorrenti, a qualsiasi titolo, tra i *Destinatari* e tra questi e i terzi siano tassativamente ispirati ai valori dell'**integrità**, della **correttezza**, della **lealtà**, dell'**onestà**, della **reciproca collaborazione** e della **fedeltà**. Detti principi dovranno sempre e comunque essere intesi come primari ed inderogabili rispetto al perseguimento degli obiettivi societari o di qualsivoglia tipo di interesse personale.

5.2.2. È premura di *Caltanissetta TMB*, inoltre, stigmatizzare e condannare qualsivoglia condotta, atteggiamento o comportamento che possa determinare, anche solo potenzialmente, una limitazione o distorsione della concorrenza in un qualsiasi mercato. Pertanto, fermo restando il tassativo rispetto delle disposizioni di legge rilevanti in materia e in particolare il D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36 (Codice dei Contratti Pubblici), ai *Destinatari* è fatto divieto di intraprendere pratiche anticoncorrenziali, sleali, anticompetitive o condotte illecite e penalmente rilevanti volte a determinare una lesione dei principi del libero mercato, così come a titolo esemplificativo e non esaustivo di seguito sintetizzato:

5.2.2.1	MANIPOLAZIONE DELLE PROCEDURE DI APPALTO PUBBLICO: <ul style="list-style-type: none"> a) accordi corruttivi; b) ingerenze illecite di terzi; c) produzione di false dichiarazioni e/o di documentazione contenente dati non rispondenti al vero; d) utilizzo di certificazioni false; e) vessazione e/o intimidazioni di stampo mafioso e non; f) creazione di appositi "cartelli" per ripartire mercati e clienti; g) applicazione di prezzi fuori mercato; h) impedimento o elusione delle attività di vigilanza e controllo ambientale.
5.2.2.2.	INTERFERENZA NEI PROCESSI DI SCELTA DEL CONTRAENTE NEGLI APPALTI PRIVATI: <ul style="list-style-type: none"> a) promettere, all'atto della formulazione della proposta commerciale, un "trattamento di favore" rispetto ai controlli e alle attività di verifica prescritte dalla legge in materia di gestione di impianti di tipo TMB e delle annesse discariche; b) applicazione di prezzi fuori mercato; c) ingerenze illecite di terzi; d) vessazione e/o intimidazioni di stampo mafioso e non; e) accordi corruttivi.
5.2.2.3.	ESTROMISSIONE DELLE IMPRESE CONCORRENTI: <ul style="list-style-type: none"> a) creazione di appositi "cartelli" per ripartire mercati e clienti;

	<ul style="list-style-type: none"> b) diffondere notizie false e/o screditanti relativamente alla qualità dell'attività svolta dalle società concorrenti; c) ingerenze illecite di terzi; d) accordi corruttivi; e) vessazioni e/o intimidazioni di stampo mafioso e non.
5.2.2.4.	BOICOTTAGGIO FORNITORI: <ul style="list-style-type: none"> a) rifiuto di contrarre o, comunque, di procedere all'analisi dell'offerta economica avanzata in assenza di specifiche motivazioni; b) risolvere rapporti commerciali in assenza di specifiche motivazioni (a titolo di esempio: convenienza economica, subentro di nuove tecnologie, inadempimenti contrattuali, eccetera).
5.2.2.5.	BOICOTTAGGIO CLIENTI: <ul style="list-style-type: none"> a) applicare condizioni dissimili a fronte di prestazioni equivalenti; b) ritardo o rifiuto nell'accettazione dei conferimenti dei rifiuti in assenza di specifici motivi e/o di cause ostative; c) risolvere rapporti commerciali in assenza di specifiche motivazioni (a titolo di esempio: convenienza economica, inadempimenti contrattuali, eccetera).
5.2.2.6.	BOICOTTAGGIO DEGLI OPERATORI ECONOMICI UTENTI DELL'IMPIANTO: <ul style="list-style-type: none"> a) disparità di trattamento; b) ritardo o rifiuto nell'accettazione dei conferimenti dei rifiuti in assenza di specifici motivi e/o di cause ostative; c) - diffondere notizie false e/o screditanti relativamente alla qualità dell'attività svolta dagli operatori economici utenti dell'impianto.
5.2.2.7.	- qualsiasi altra pratica scorretta o illecita non espressamente prevista nei punti precedenti.

5.2.3. Pertanto, alla luce di quanto esposto, è vietato instaurare rapporti lavorativi, professionali, collaborativi o commerciali che possano, anche solo potenzialmente, offendere o svilire i principi appena esposti, o con soggetti, persone fisiche o giuridiche, che si siano resi protagonisti o che tollerino simili condotte. Tale divieto è esteso, a vario titolo, ai tutti i *Destinatari*.

- 5.3. TUTELA E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

5.3.1. Per *Caltanissetta TMB* la centralità della persona e del capitale umano rappresentano un patrimonio indispensabile e insostituibile. Per tali ragioni, le politiche del personale adottate si fondano sul riconoscimento, il rispetto e la tutela della dignità dell'individuo e delle sue caratteristiche distintive

in termini di potenzialità e capacità professionale, promuovendo una cultura aziendale basata sul rispetto e la reciproca collaborazione, e ciò al fine di garantire contestualmente:

5.3.1.1.	- uguaglianza di genere e pari opportunità di lavoro, apprendimento, crescita e trattamento;
5.3.1.2.	- riconoscimento dei risultati raggiunti, del percorso lavorativo e delle competenze espresse da ciascuno;
5.3.1.3.	- <i>l'empowerment</i> di tutte le donne all'interno dell'organizzazione;
5.3.1.4.	- contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, basata su sesso, età, condizioni sociali o di salute, orientamento sessuale, razza e nazionalità, opinioni personali politiche, appartenenza sindacale e credenze religiose;
5.3.1.5.	- condizioni e ambienti di lavoro che tutelino la sicurezza, la salute e l'integrità psico-fisica delle persone;
5.3.1.6.	- rispetto della legislazione giuslavoristica, degli obblighi derivanti dalla contrattazione collettiva e di quelli previsti dalla disciplina previdenziale, fiscale e assicurativa, nonché di qualsiasi altra fonte normativa o regolamentare (regionale, nazionale o comunitaria) rilevante in materia; condizioni e ambienti di lavoro che tutelino la sicurezza, la salute e l'integrità psico-fisica delle persone
5.3.1.7.	- lotta al lavoro sommerso e all'immigrazione irregolare, favorendo l'integrazione e la crescita professionale dei lavoratori stranieri in possesso di regolare permesso di soggiorno;
5.3.1.8.	- divieto di tenere condotte che possano configurare, anche solo astrattamente, i reati presupposto previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
5.3.1.9.	- benessere organizzativo permanente – attivato anche la creazione e il mantenimento di ambienti e luoghi di lavoro adeguati dal punto di vista della sicurezza e della salute – volto a una costante quanto attenta attività di gestione, sviluppo, valorizzazione e formazione.

5.3.2. Nella selezione del suo personale, *Caltanissetta TMB* assicura e garantisce il pieno rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, pubblicità (nelle forme ritenute più idonee), parità di genere, di opportunità e di trattamento. I processi selezione, valutazione, scelta e assunzione del personale sono basati sui criteri di merito della competenza e della professionalità richiesta e sul criterio oggettivo del fabbisogno aziendale. Durante tali fasi, la *Società* garantisce l'adozione di tutte le misure atte ad evitare violazioni o elusione di legge, convincimenti discriminatori, pratiche corruttive, raccomandazioni, pressioni esterne, favoritismi, infiltrazioni di organizzazioni criminali (di stampo mafioso e semplice) o terroristiche e qualsivoglia forma di conflitto di interesse, fosse anche solo potenziale.

5.3.3. La *Società*, in ossequio a quanto previsto e stabilito dall'art. 53 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, laddove intendesse instaurare rapporti di lavoro con dipendenti o ex dipendenti della Pubblica Amministrazione, italiana o comunitaria, o, ancora, con soggetti ad essi legati (parenti e affini entro il

secondo grado, coniuge o convivente), è tenuta ad informare tempestivamente l'OdV che effettuerà le proprie valutazioni nella fase preliminare alla definizione degli stessi e ciò al fine di verificare l'assenza di cause di conflitto di interessi, di contrasti con le vigenti disposizioni di legge in materia o, ancora, di possibili violazioni dei principi di cui al presente *Codice* o delle disposizioni contenute all'interno del *Modello 231*.

5.3.4. *Caltanissetta TMB* rifiuta categoricamente ogni forma di lavoro coatto o effettuato attraverso lo sfruttamento del lavoro minorile o, ancora, l'impiego di personale il cui soggiorno è irregolare o in nero, non tollerando violazioni della dignità umana, della libertà e dei diritti dei lavoratori e, più in generale, della normativa applicabile (così come indicato al precedente punto 5.3.1.6.).

5.3.5. *Caltanissetta TMB* vigila affinché l'ambiente di lavoro sia il più possibile sano e produttivo. Pertanto, non potranno mai essere tollerati episodi di discriminazione (di qualsiasi tipo), d'istigazione e d'incitamento al razzismo e alla xenofobia, di violenza fisica o morale, di molestia sessuale, di *mobbing* o di *straining*, nonché di atteggiamenti ostili o intimidatori nelle relazioni lavorative interne o esterne. Parimenti, severamente vietato, inoltre, durante lo svolgimento dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro, il consumo – così come la cessione – di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze analoghe.

5.3.6. Pertanto, alla luce di quanto esposto, è vietato istaurare rapporti lavorativi, professionali, collaborativi o commerciali che possano, anche solo potenzialmente, offendere o svilire i principi appena esposti, o con soggetti, persone fisiche o giuridiche, che si siano resi protagonisti o che tollerino simili condotte. Tale divieto è esteso, a vario titolo, ai tutti i *Destinatari*.

- 5.4. LAVORARE IN SICUREZZA

5.4.1. Nell'ambito della propria organizzazione e delle attività che la caratterizzano, rappresenta un obiettivo primario per *Caltanissetta TMB* quello di sviluppare, diffondere e consolidare a tutti i livelli una cultura della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro al fine di acquisire la piena consapevolezza dei pericoli e dei relativi rischi connessi al settore produttivo in cui la stessa opera, promuovendo e pretendendo l'adozione di comportamenti responsabili da parte dei propri dipendenti e ciò al fine di garantire la massima tutela di quest'ultimi, degli altri *Destinatari* del presente *Codice* nonché terzi che, a qualsiasi titolo, accedono all'interno dello stabilimento e degli altri luoghi di lavoro aziendali. A tale scopo, la *Società*, in aderenza a quanto previsto dall'art. 15 del D. Lgs. n. 81/2008, garantisce la piena osservanza delle seguenti misure generali di tutela:

5.4.1.2.	- programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
5.4.1.3.	- eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
5.4.1.4.	- rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
5.4.1.5.	- riduzione dei rischi alla fonte;
5.4.1.6.	- sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o è meno pericoloso;
5.4.1.7.	- limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
5.4.1.8.	- utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
5.4.1.9.	- priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
5.4.1.10.	- controllo sanitario dei lavoratori;
5.4.1.11.	- allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti alla sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
5.4.1.12.	- informazione e formazione adeguata per i lavoratori, i dirigenti, i preposti e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
5.4.1.13.	- istruzioni adeguate ai lavoratori;
5.4.1.14.	- partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
5.4.1.15.	- programmazione delle misure opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
5.4.1.16.	- misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
5.4.1.17.	- uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
5.4.1.18.	- regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

5.4.2. Accanto allo scrupoloso rispetto della vigente normativa di riferimento, *Caltanissetta TMB* si impegna a garantire la più attenta attuazione di quanto previsto all'art. 30 del Dlgs. n. 81/2008 in ordine

agli obblighi giuridici cui il “il sistema aziendale” deve adempiere ai fini dell’efficacia esimente ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

5.4.3. Nel perseguire l’obiettivo di una gestione votata al continuo miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro in linea con quanto previsto dall’adottato sistema di gestione 45001:2018, è premura di *Caltanissetta TMB*:

5.4.3.1.	- definire specifici protocolli, procedure e regole volti a soddisfare le esigenze dettate dal progresso tecnologico e scientifico o da nuove disposizioni legislative e/o regolamentari di qualsiasi rango (anche attraverso un costante monitoraggio dell’evoluzione normativa, giurisprudenziale e dottrinale rilevante in materia), nonché accettare l’effettiva implementazione delle stesse;
5.4.3.2.	- fermo restando quanto già previsto al precedente articolo 5.3. e seguenti punti, pretendere da parte dei <i>Destinatari</i> esterni che prestano la propria attività in favore o per conto di <i>Caltanissetta TMB</i> il massimo rispetto della normativa vigente in materia e, ancora, un adeguato sistema di valutazione, gestione, monitoraggio e prevenzione dei rischi e di misure opportune al fine di garantire il miglioramento continuo dei livelli di salute e sicurezza (e ciò anche mediante l’apposizione di specifiche clausole contrattuali);
5.4.3.3.	- mutuare, alla luce delle criticità emerse a seguito del periodo pandemico, i principi delle migliori pratiche applicabili in tema di “ <i>safety and health compliance</i> ” dotando il proprio personale, in relazione all’attività svolta, dei più adeguati dispositivi di protezione individuale e, ancora, assicurando la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro, degli spogliatoi e di tutte le aree comuni.
5.4.3.4.	- analizzare gli incidenti verificatisi ma anche quelli evitati, ascrivibili a condotte non conformi a quanto disposto nei protocolli specifici, nelle procedure e nelle regole, allo scopo di applicare le azioni preventive necessarie;
5.4.3.5.	- assicurare le risorse finanziarie necessarie per attuare nel modo più efficace ed efficiente il sistema dei controlli relativi alla salute e alla sicurezza.

5.4.4. Il personale di *Caltanissetta TMB*, in relazione al ruolo ricoperto, è tenuto ad operare nell’assoluto rispetto delle norme di legge e a contribuire all’adempimento tutti gli obblighi imposti dalle Autorità competenti al fine di tutelare la sicurezza e la salute della propria persona così come degli altri. Tale obbligo è, ovviamente, esteso anche al personale delle società di service operante all’interno dell’impianto. Più in particolare:

5.4.4.1	Le strutture aziendali responsabili: <ol style="list-style-type: none"> in ottemperanza a quanto previsto al precedente punto 5.4.3.1., adottano e aggiornano le politiche di prevenzione e di sicurezza e stabiliscono procedure interne, linee-guida, metodi di lavoro e istruzioni operative chiare e comprensibili a tutti i livelli aziendali; attraverso un’adeguata informazione e formazione e accessibilità della documentazione
----------------	---

	relativa alla prevenzione e sicurezza promuovono la cultura della sicurezza nell'azienda attraverso la consapevolezza dei rischi e la conoscenza delle misure preventive;
5.4.4.2	I responsabili di funzione: <ul style="list-style-type: none"> a) vigilano sul rispetto delle misure preventive da parte delle risorse da loro coordinate; b) si adoperano affinché non si verifichino cadute di attenzione nelle attività rischiose; c) recepiscono le segnalazioni dei collaboratori per il miglioramento della sicurezza e la salvaguardia della salute;
5.4.4.3.	I dipendenti: <ul style="list-style-type: none"> a) nello svolgimento della propria attività lavorativa seguono le disposizioni in materia di sicurezza che li riguardano e sensibilizzano i colleghi inadempienti a fare lo stesso; b) segnalano ai responsabili le eventuali lacune o ambiti di miglioramento.

5.4.5. Eventuali violazioni o sospette violazioni delle disposizioni normative relative alla salute e alla sicurezza, nonché di quelle previste all'interno del *Codice* o del *Modello 231*, dovranno essere segnalate nella modalità descritte nei precedenti punti 4.4.1. e 4.4.2, a seconda che abbiano o meno per oggetto i reati presupposto di cui all'art. 25-*septies* del D. Lgs. n. 231/2001.

- 5.5. RISPETTO DELL'AMBIENTE E DEL PATRIMONIO PAESAGGISTICO E CULTURALE

5.5.1. *Caltanissetta TMB* protegge, ripristina e favorisce la sostenibilità dell'uso dell'ecosistema terrestre e tiene conto delle tematiche ambientali nella definizione delle proprie strategie, ponendosi quali principali obiettivi la costituzione di una infrastruttura resiliente e la promozione di un'innovazione e di una industrializzazione equa, responsabile, affidabile, moderna e sostenibile, attraverso l'adozione di misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze.

5.5.2. Ogni attività svolta dalla *Società* dovrà tenere in considerazione gli aspetti legati alla tutela dell'ambiente – così come puntualmente declinati dalla vigente normativa e dal sistema di gestione ambientale adottato – con particolare riferimento all'impatto visivo e olfattivo, alla produzione di rifiuti, all'utilizzo di materie prime e risorse naturali, alle acque reflue, ai rilasci nel suolo, all'emissione atmosferiche e, infine, a quelle di energia.

5.5.3. Alla luce di quanto sopra esposto, *Caltanissetta TMB* s'impegna:

5.5.3.1	- ad adottare le misure atte a limitare e - se possibile - annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato
----------------	--

	(principio dell'azione preventiva), ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi (principio di precauzione);
5.5.3.2	- a privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato;
5.5.3.3.	- a programmare un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale;
5.5.3.4.	- promuovere i valori della formazione e della condivisione dei principi del presente <i>Codice</i> tra tutti i soggetti operanti nell'impresa, apicali o sottoposti, affinché si attengano ai principi etici stabiliti, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e, in seguito, quando le stesse vanno attuate.

5.5.4. *Caltanissetta TMB* riconosce l'importanza del territorio in cui svolge la propria attività e ne tutela il patrimonio culturale e paesaggistico. Per tale motivo, è fatto divieto di deturpare, deteriorare, danneggiare o distruggere i beni paesaggistici dello Stato, di compiere operazioni illecite sui beni e sui manufatti che dovessero essere reperiti nello svolgimento dell'attività lavorativa al suo interno o di compiere qualsiasi altra attività finalizzata ad ottenere un ingiusto profitto per sé o per altri derivante anche da condotte delittuose quali quelle di ricettazione, riciclaggio o autoriciclaggio di tali beni.

5.5.5. La condivisione dei principi sopra enunciati è estesa a tutti i *Destinatari* del presente *Codice*, ivi compresi quelli estranei all'organizzazione della *Società* ma ad essa legati da rapporti negoziali, anche mediante l'apposizione di specifiche clausole contrattuali.

- 5.6. TUTELA DEGLI ANIMALI

5.6.1. *Caltanissetta TMB* rispetta gli animali e ne promuove la tutela nello svolgimento delle proprie attività. Condanna fermamente ogni condotta idonea a maltrattare gli animali, a cagionarne la morte, lesioni o sevizie.

- 5.7. LOTTA ALLA CORRUZIONE

5.7.1. È fatto divieto assoluto di mettere in pratica condotte che possano configurare, anche solo potenzialmente, le ipotesi delittuose previste dall'art. 25 del D. Lgs n. 231/2001 e dalla L. n. 190/2012 e, più in generale, dalla vigente normativa in materia di corruzione e di condotte para-corruttive.

5.7.2. *Caltanissetta TMB* si impegna a contrastare, in ogni ambito di sua pertinenza, i fenomeni corruttivi, implementando – e ciò in ossequio a quanto previsto dall'implementato sistema di gestione ISO 37001:2016 (*"Anti-Bribery Management Systems"*) – misure efficaci per prevenire ed affrontare tali fattispecie delittuose, migliorando costantemente la capacità comunicativa verso l'esterno anche

attraverso la struttura sostenibile della propria *Governance*, la remunerazione del management e del personale dipendente, i criteri e le modalità di distribuzione dei benefit.

5.7.3. *Caltanissetta TMB* proibisce e non tollera qualunque forma di corruzione, sia attiva che passiva. Ai *Destinatari* che operano per conto e in nome della *Società* è fatto divieto di autorizzare, sollecitare, offrire o promettere di concedere, direttamente o indirettamente, somme di denaro, oggetti di valore o altro tipo di utilità a pubblici dipendenti, incaricati di pubblico servizio, referenti della P.A. o di altre Istituzioni o, ancora, a familiari di costoro, con l'intento di persuadere o influenzare tali soggetti ad agire secondo modalità che aiuterebbero *Caltanissetta TMB* ad ottenere, promuovere o mantenere le proprie attività o ad assicurarsi vantaggi illegittimi o indebiti nello svolgimento delle stesse. Allo stesso modo, dovrà essere categoricamente rifiutata qualsiasi richiesta di tangente, sotto forma di denaro o di altra utilità, proveniente, direttamente o indirettamente, da pubblici funzionari.

5.7.4. La *Società* vieta e contrasta qualsiasi forma di corruzione tra privati. È pertanto vietato offrire, promettere, concedere, sollecitare o accettare, sia direttamente che indirettamente, qualsiasi vantaggio indebito monetario o di altra natura, a/da qualsiasi soggetto che dirige o, indipendentemente dalla posizione ricoperta, lavora presso un'altra realtà privata al fine di indurlo ad agire o ad astenersi dall'agire in violazione dei suoi doveri.

5.7.5. *Caltanissetta TMB*, al fine di promuovere e diffondere nel modo più incisivo possibile la propria cultura anticorruzione, prevede, accanto ad una severa quanto costante programmazione di controlli interni, una specifica attività di comunicazione e formazione volta ad esplicitare e garantire ulteriormente, in modo puntuale e netto, che nessuno dei *Destinatari* del presente *Codice* possa subire ritorsioni, discriminazioni o azioni disciplinari per segnalazioni fatte in buona fede o sulla base di un ragionevole convincimento, anche solo sospetta, della violazione del principio etico in esame (e, chiaramente, di tutti gli altri qui enunciati), o per essersi rifiutato di impegnarsi in attività corruttive anche e, soprattutto, nelle ipotesi in cui da tale diniego possano derivare o siano derivate gravi perdite aziendali.

- 5.8. GIFTS, PRESENTS AND BENEFITS

5.8.1. Omaggi e liberalità sono consentiti solo se:

5.8.1.1.	-regalie d'uso, in occasione di Festività o ricorrenze, di modico valore, secondo le Linee Guida Anac <i>pro tempore</i>
5.8.1.2.	- debitamente autorizzati e documentati dalla funzione preposta;
5.8.1.3.	- tali da non compromettere la reputazione della <i>Società</i> e/o del soggetto che ne beneficia.

5.8.2. La *Società* effettua un monitoraggio annuale degli omaggi elargiti al fine di evitare eventuali concentrazioni in capo ai medesimi beneficiari. Tale report viene trasmesso per le opportune valutazioni all'*OdV* nelle forme e nelle modalità descritte all'interno del *Modello 231*.

5.8.3. Fuori dai casi previsti al punto 5.8.1., Ai *Destinatari* del presente *Codice*, ciascuno in relazione al ruolo svolto per conto di *Caltanissetta TMB*, è vietato offrire, promettere o corrispondere a soggetti terzi, siano essi pubblici o privati, omaggi, regalie o altri trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire in modo illecito la *Società* o di poter soltanto ingenerare l'impressione o la sensazione che questi siano finalizzati ad acquisire, mantenere o ricompensare indebiti vantaggi o ad esercitare un'influenza illecita o impropria sulle attività o sulle decisioni dell'eventuale beneficiario. Analogo divieto vale anche laddove i medesimi benefici vengano offerti, promessi o corrisposti ai *Destinatari* da parte di soggetti terzi, pubblici o privati, o da quest'ultimi, esplicitamente o implicitamente, richiesti. In entrambi i casi, dovrà essere data immediata comunicazione dell'accaduto all'*OdV*.

5.8.4. Eventuali spese di rappresentanza (a titolo esemplificativo e non esaustivo: trasporti, pasti, pernottamenti, eccetera) sono permesse solo se:

5.8.4.1.	- congrue, debitamente autorizzate e documentate dalla funzione preposta;
5.8.4.2.	- motivati da ragioni di business e di promozione dell'attività di <i>Caltanissetta TMB</i> volte allo sviluppo di rapporti commerciali e/o di partnership nei limiti stabiliti dal presente <i>Codice</i> e dal <i>Modello 231</i> .

5.8.5. La *Società* effettua un monitoraggio trimestrale di dette spese al fine di svolgere le stesse verifiche previste al punto 5.8.2. o di altre ancora ritenute necessarie. Tale *report* viene trasmesso per le opportune valutazioni all'*OdV* nelle forme e nelle modalità descritte all'interno del *Modello 231*.

- 5.9. CONFLITTO DI INTERESSI

5.9.1. I *Destinatari* sono tenuti ad evitare situazioni e/o attività che possano, in qualsiasi forma, determinare **conflitti di interessi**, diretti o indiretti, propri o di terzi, patrimoniali e non, con quelli della *Società* o inficiare la propria capacità di prendere decisioni obiettive ed imparziali. Pertanto, fermo restando quanto previsto dalle norme del codice civile per gli amministratori, tutti i *Destinatari* sono tenuti, all'insorgere di un attuale o potenziale conflitto di interesse a darne tempestiva comunicazione al superiore gerarchico o alla funzione aziendale di riferimento (e per conoscenza anche all'*OdV*),

astenendosi dall'attuare qualsivoglia condotta che sia riconducibile alla situazione precedentemente comunicata.

5.9.2. Nei casi di assunzione come lavoratori subordinati, di conferimento di incarichi di consulenza o di nomina a cariche sociali nell'ambito di organizzazioni diverse dalla *Società*, i *Destinatari*, ciascuno in ragione del proprio rapporto che lo lega a *Caltanissetta TMB*, dovranno trasmettere agli organi societari – e per conoscenza all'*OdV* – apposita comunicazione scritta attestante l'assenza di condizioni di conflitto di interessi. Nell'ipotesi in cui, invece, tali condizioni sussistano, occorrerà chiarirne la natura con le medesime modalità trasmettendo le osservazioni ai soggetti di cui al precedente periodo.

- 5.10. POLITICHE DI CONTRASTO ALLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E AL TERRORISMO

5.10.1. La *Società* condanna con tutti gli strumenti a sua disposizione qualsiasi forma di criminalità organizzata: "semplice", di stampo mafioso o a carattere transnazionale. In tale prospettiva, *Caltanissetta TMB*, consapevole delle forti criticità connesse al settore in cui essa opera, ha implementato un rigoroso sistema di controlli – anche attraverso verifiche di *due diligence*, acquisizione di situazioni note mediante la consultazione di fonti aperte o, ancora, la richiesta del casellario giudiziale nel caso di assunzione del personale (così come previsto al punto 5.3.2.) – volto ad impedire il rischio, anche solo potenziale, di infiltrazioni e/o coinvolgimenti in attività illecite, promuovendo contestualmente la cultura della piena collaborazione con l'Autorità Giudiziaria, la Polizia Giudiziaria, le Prefetture e, più in generale, con tutte le Autorità all'uopo competenti instaurando anche appositi protocolli di legalità o convenzioni con le associazioni che promuovono la cultura della legalità sul territorio.

5.10.2. Alla luce di quanto sopra illustrato, dunque, alcun tipo di rapporto, diretto o indiretto, potrà essere avviato o proseguito con soggetti di cui sia anche solo ragionevolmente sospettata l'appartenenza o la contiguità ad organizzazioni criminali, o che siano sospettati di agevolare in qualsivoglia forma, anche occasionale, l'attività di organizzazioni criminali. Tale vincolo è chiaramente esteso a tutti i *Destinatari* del presente *Codice*.

5.10.3. *Caltanissetta TMB* s'impegna, inoltre, a contrastare con ogni mezzo e con assoluta fermezza la promozione, la costituzione, l'organizzazione, la direzione, il finanziamento diretto e/o indiretto di attività che possano avere, anche solo potenzialmente, quale obiettivo e/o scopo il compimento di atti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico, applicando le medesime verifiche e disposizioni di cui al precedente punto ed esigendo da tutti i *Destinatari* il rispetto di tale norma di comportamento.

- 5.11. LOTTA AL RICICLAGGIO E TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI ECONOMICHE, PATRIMONIALI E FINANZIARE DELLA SOCIETÀ

5.11.1. *Caltanissetta TMB* adotta tutte le misure preventive necessarie ad impedire o ad ostacolare la commissione di condotte che possano, anche solo astrattamente, configurare le fattispecie delittuose rilevanti di cui al D. Lgs. n. 231/2001 (in particolar modo: 25-ter, 25-octies e 25-quinquiesdecies). A tale scopo, la *Società* ha dato forma a un articolato strumentario di controlli atti a garantire la correttezza, la trasparenza e la veridicità di tutte le fasi di gestione e organizzazione dei processi relativi alla sfera della contabilità economica-patrimoniale-finanziaria in ossequio alle vigenti disposizioni di legge rilevanti in materia e, soprattutto, in tema di lotta al riciclaggio.

5.11.2. Le operazioni e le transazioni effettuata dalla *Società* dovranno essere puntualmente registrate (anche digitalmente), autorizzate, verificate, legittime, coerenti e congrue. In qualsiasi momento dovrà essere possibile l'effettuazione di controlli che descrivano e illustrino nitidamente le caratteristiche e le motivazioni di tali attività, nonché l'esatta individuazione di chi ha eseguito tale attività, di chi l'ha autorizzata, di chi ha provveduto alla sua registrazione e di chi, infine, ha proceduto alla verifica della stessa.

5.11.3. Ai *Destinatari* che, a qualunque titolo, siano coinvolti nel processo di formazione e redazione del bilancio e/o di documenti equipollenti atti a rappresentare la situazione economica, finanziaria e patrimoniale della *Società* è fatto assoluto divieto di esporre fatti non corrispondenti al vero o di omettere dolosamente informazioni necessarie.

5.11.4. Alle funzioni preposte è richiesto di procedere, volta per volta, al controllo dell'avvenuta regolarità dei pagamenti e degli incassi nonché di qualsivoglia transazione finanziaria, segnalando tempestivamente qualsivoglia anomalia o violazione all'*OdV*.

- 5.12. RISERVATEZZA E PRIVACY

5.12.1. Tutti i *Destinatari* del presente *Codice* sono tenuti, ognuno in relazione alla propria funzione, a garantire la più alta tutela di uno dei principi cardine cui la *Società* intende identificarsi: la riservatezza. Costoro, pertanto, sono tenuti ad assicurare la riservatezza per ciascuna notizia/informazione appresa in ragione della propria attività, anche in epoca successiva alla cessazione del rapporto che li legava, a qualsiasi titolo, a *Caltanissetta TMB*.

L'obbligo di riservatezza deve essere garantito anche nell'utilizzo dell'intelligenza artificiale (v. *infra*).

5.12.2. A tal proposito, l'obbligo di **riservatezza** viene così garantito:

5.12.2.1	COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI, DIRIGENTI, DIPENDENTI E COLLABORATORI Costoro non possono utilizzare, comunicare o diffondere documenti e/o dati – di cui siano venuti a conoscenza nel corso della propria attività – contenenti informazioni e/o notizie riservate appartenenti alla <i>Società</i> , senza prima aver ricevuto specifica autorizzazione da parte di quest'ultima.
5.12.2.2.	ALTRI DESTINATARI Mediante specifiche clausole contrattuali o patti di riservatezza (ferme restando, in caso di violazione, le conseguenze di cui al presente <i>Codice</i> e, più in generale, alla <i>Parte Generale</i> del <i>Modello 231</i>).

5.12.3. Sono da intendersi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, informazioni riservate:

5.12.3.1.	A titolo esemplificativo e non esaustivo: <ul style="list-style-type: none"> a) il <i>know-how</i> e le conoscenze tecniche acquisite; b) i piani strategici economici-finanziari-contabili-gestionali-operativi-commerciali; c) gli accordi commerciali; d) le banche dati relative a clienti e fornitori; e) le operazioni societarie; f) i processi e le procedure aziendali; g) le attività esercitate dall'<i>OdV</i>.
------------------	--

5.12.4. La *Società*, dal canto suo, si impegna a tutelare le informazioni relative ai *Destinatari*, evitando attraverso appositi controlli preventivi l'uso improprio di queste e adoperandosi affinché siano pedissequamente ottemperate tutte le prescrizioni imposte della vigente normativa relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (REG. UE 2016/679), assicurandone la corretta applicazione, monitorandone in modo costante l'evoluzione legislativa e giurisprudenziale.

- 5.13. TUTELA DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE E INDUSTRIALE

5.13.1. *Caltanissetta TMB* in ossequio a quanto previsto dalla vigente normativa salvaguarda e garantisce i diritti di proprietà intellettuale ed industriale, siano essi diritti d'autore, marchi, segni distintivi, brevetti. A tale scopo, ai *Destinatari* è espressamente vietato di:

5.13.1.1	- utilizzare/divulgare segreti industriali altrui;
5.13.1.2.	- Realizzare condotte atte alla riproduzione abusiva, all'imitazione o alla manomissione di marchi, segni distintivi, brevetti, disegni industriali o modelli la cui titolarità sia di terzi;

5.13.1.3.	Impiegare in ambito industriale e/o commerciale segni distintivi, marchi, brevetti, disegni o modelli contraffatti da soggetti terzi;
5.13.1.4.	- Adoperare, a qualsiasi titolo, programmi, software, attrezzature, prodotti e/o componenti ovvero dare in prestito servizi che abbiano lo scopo di eludere e bypassare le misure tecnologiche volte alla protezione delle opere dell'ingegno;
5.13.1.5.	- Fare uso, a qualsiasi titolo, ovvero mettere a disposizione del pubblico, senza averne il diritto, un'opera dell'ingegno protetta, anche una parte di essa, a qualsiasi scopo e in qualsiasi forma.

- 5.14. PATRIMONIO AZIENDALE E UTILIZZO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI

5.14.1. I beni e le risorse che costituiscono il patrimonio aziendale della *Società* non possono essere utilizzati per finalità difformi o diverse da quelle stabilite dalla stessa o, comunque, per scopi privati senza esplicita autorizzazione da parte della funzione gerarchica superiore. Pertanto, il *Destinatario* cui vengano affidati – in ragione del rapporto intercorrente con la *Società* – beni o risorse, siano esse materiali (a titolo esemplificativo e non esaustivo: postazione di lavoro, attrezzature, automezzi, autovetture, impianti, immobili, computer, stampanti, eccetera) o immateriali (a titolo esemplificativo e non esaustivo: *know how*, informazioni riservate, informazioni acquisite da e riguardanti terze parti, conoscenze tecniche) diventa direttamente e personalmente responsabile della conservazione e della protezione degli stessi, nonché del suo corretto ed appropriato utilizzo.

5.14.2. Ai *Destinatari* è dunque richiesto di utilizzare i beni aziendali nel rispetto della normativa vigente e, segnatamente, delle norme di sicurezza, in armonia con le procedure interne e con i principi descritti all'interno del *Codice* e del *Modello 231*, evitandone usi impropri o fraudolenti, anche attraverso condotte di minaccia, costringendo taluno a fare o ad omettere qualche cosa al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, che possano causare, anche solo potenzialmente, costi indebiti, danni o riduzioni in termini di efficienza e qualità dei servizi resi, o ancora peggio configurare le fattispecie delittuose di cui al D. Lgs n. 231/2001.

5.14.3. Ogni *Destinatario* del presente *Codice*, ciascuno nell'ambito della propria attività svolta per conto della *Società*, è personalmente responsabile della sicurezza dei sistemi informatici utilizzati ed è pertanto soggetto alle disposizioni normative vigenti, alle specifiche condizioni/clausole dei contratti di licenza e alle *policy* aziendali adottate (o adottande) che ne vietano e sanzionano espressamente qualunque uso improprio.

5.14.4. Con specifico riferimento all'utilizzo della rete internet aziendale è severamente vietato:

5.14.4.1	- l'utilizzazione per finalità diverse da quelle inerenti al rapporto di lavoro o professionale;
5.24.4.2	- il <i>download</i> di <i>files</i> eseguibili potenzialmente dannosi o infetti;
5.14.4.3	- le ricerche e/o le consultazioni di siti: <ul style="list-style-type: none"> a) il cui contenuto informativo appaia osceno, offensivo alla morale nonché alla pubblica decenza; b) a contenuto discriminatorio per sesso, età, condizioni sociali o di salute, orientamento sessuale, razza e nazionalità, opinioni politiche, appartenenza sindacale e credenze religiose; c) aventi ad oggetto immagini o video pedopornografici.
5.14.4.4	- l'accesso ai social network (tranne nei casi in cui questo sia necessario per esigenze lavorative);
5.14.4.5.	- la trasmissione di messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, anche attraverso altre piattaforme online.

5.14.5. Al fine di escludere condotte che possano, anche solo astrattamente, configurare le fattispecie dei reati informatici, sia propri che impropri, di cui al D. Lgs. n. 231/2001 s.m.i., ai *Destinatari* è espressamente vietato, a prescindere dall'impiego di mezzi informatici propri, di terzi o appartenenti alla *Società*, di:

5.14.5.1	- accedere abusivamente ad un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza, o mantenersi nello stesso contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo;
5.14.5.2	- detenere e diffondere abusivamente codici di accesso ai sistemi informatici o telematici protetti da misure di sicurezza, procurando, riproducendo, diffondendo o consegnando codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso oppure fornire ad altri istruzioni idonee a tale scopo;
5.14.5.3.	- diffondere apparecchiature, dispositivi o programmi diretti a danneggiare un sistema informatico o telematico o ad interrompere totalmente o parzialmente il suo funzionamento;
5.14.5.4.	- intercettare fraudolentemente informazioni relative ad un sistema informatico o telematico (o intercorrenti tra più sistemi), ovvero impedire o interrompere illecitamente tali comunicazioni, o installare apparecchiature atte ad intercettarle;
5.14.5.5.	- danneggiare informazioni, dati o programmi informatici altrui, ivi compresi quelli utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità, attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati, informazioni o programmi;
5.14.5.6.	- falsificare documenti informatici;
5.14.5.7.	- utilizzare gli strumenti informatici per attuare o anche soltanto agevolare condotte afferenti alle fattispecie delittuose dei reati di pornografia minorile, anche laddove queste abbiano ad oggetto immagini virtuali;
5.14.5.8.	- la falsificazione di documenti informatici e/o di mezzi di pagamento diversi dai contanti;
5.14.5.9.	- il danneggiamento doloso degli strumenti e dei sistemi informatici o telematici aziendali;
5.14.5.10.	- commettere frode informatica, anche in concorso con altri soggetti, con violazione degli obblighi di legge per il rilascio di un certificato qualificato di firma elettronica.

- 5.15. USO RESPONSABILE DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Consapevole dello sviluppo delle tecnologie e della necessità di garantire sistemi sempre aggiornati, la Società assicura l'utilizzo responsabile e lecito dei programmi di intelligenza artificiale, in ossequio alla disciplina dettata dalla L. n. 132/2025, e garantisce:

- a) l'uso trasparente e sicuro dei sistemi di A.I., con particolare attenzione all'innovazione, alla cybersicurezza, all'accessibilità nonché alla tutela e integrità dei dati e della riservatezza;*
- b) la non esclusività della soluzione algoritmica, che deve sempre essere validata dalle Funzioni Aziendali della società, anche al fine di consentire l'individuazione del soggetto fisico cui imputare l'atto.*

ART. 6: OBBLIGHI COMPORTAMENTALI E RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER: PRINCIPI GENERALI

6.1. La presente sezione del Codice disciplina gli obblighi comportamentali ai quali i *Destinatari* devono puntualmente uniformarsi con gli altri *stakeholder* della Società, sia nelle relazioni interne che in quelle esterne.

6.2. *Caltanissetta TMB* considera quali suoi *stakeholder* i soggetti portatori di un interesse rilevante rispetto all'attività della stessa.

6.3. Accanto ai *Destinatari* di cui al precedente punto 2.3., vanno individuati come *stakeholder* di *Caltanissetta TMB* anche la clientela, le Istituzioni tutte, la stampa, la comunità locale e le organizzazioni politiche e sindacali.

6.4. I rapporti con gli *stakeholder*, a tutti i livelli, devono pertanto essere guidati da criteri e comportamenti di lealtà, correttezza, collaborazione, reciproco rispetto e, più in generale, ai principi di etica e *compliance* qui passati in rassegna.

- 6.1. COMPITI DEL PERSONALE DIPENDENTE

6.1.1. I dipendenti devono svolgere diligentemente e con accuratezza le mansioni affidate, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi aziendali, nel rispetto della legge, dei principi del *Codice* e del *Modello 231*, degli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, della gerarchia e delle politiche aziendali. Essi:

6.1.1.1.	- garantiscono lo svolgimento delle prestazioni richiesta, adoperandosi al fine di offrire il meglio della propria competenza lavorativa/professionale, adottando un atteggiamento di massima collaborazione e seguendo le <i>best practices</i> di settore applicabili;
6.1.1.2.	- partecipano in modo attivo alle discussioni e alle decisioni finalizzate alla realizzazione degli obiettivi aziendali, concorrendo all'attuazione delle attività stabilite, nonché alle iniziative formative e di aggiornamento promosse e programmate dalla <i>Società</i> (soprattutto con riferimento alle condizioni di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e della tutela dell'ambiente), condividendo ed applicando i contenuti ivi appresi;
6.1.1.3.	- s'impegnano a non esporre sé stessi o gli altri a rischi e pericoli che possano provocare danni alla salute e all'incolumità fisica;
6.1.1.4.	- comunicano tempestivamente alla <i>Società</i> la propria adesione ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interesse siano coinvolti o possano interferire con lo svolgimento delle attività aziendale (tale disposizione, ovviamente, non si applica con riferimento ai partiti politici e ai sindacati);
6.1.1.5.	- collaborano attivamente con gli organi sociali e con l' <i>OdV</i> , nello svolgimento delle attività di controllo, vigilanza o revisione, fornendo loro i documenti, le informazioni, i dati e le notizie richiesti;
6.1.1.6.	- segnalano all' <i>OdV</i> qualsivoglia anomalia o violazione, anche solo sospetta, del <i>Codice</i> e del <i>Modello 231</i> .

- 6.2. COMPITI DEI DIRIGENTI E DEI RESPONSABILI DI FUNZIONE

6.2.1. I dirigenti e i responsabili di funzione devono svolgere il proprio lavoro e assumersi le responsabilità correlate al proprio ruolo nel rispetto della legge, dei principi del *Codice Etico* nonché del *Modello 231* e, nel realizzare gli obiettivi aziendali, osservano quanto determinato dall'Amministratore Unico.

6.2.2. I dirigenti e i responsabili di funzione devono prestare la massima attenzione nel valorizzare ed accrescere la professionalità del personale e dei collaboratori. È loro compito:

6.2.2.1.	- richiedere prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro;
6.2.2.2.	- favorire le condizioni per lo sviluppo e la crescita delle loro capacità e, ancora, per la realizzazione delle loro potenzialità;
6.2.2.3.	- facilitare il coinvolgimento del personale e dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali;
6.2.2.4.	- collaborare attivamente con gli organi sociali e con l'OdV, nello svolgimento delle attività di controllo, vigilanza o revisione, fornendo loro i documenti, le informazioni, i dati e le notizie richiesti;
6.2.2.5.	- segnalare all'OdV qualsivoglia anomalia o violazione, anche solo sospetta, del <i>Codice</i> e del <i>Modello 231</i> ;
6.2.2.6.	- nell'esercitare la relazione gerarchica, attenersi ai principi dell'equità e della correttezza, evitando ogni abuso lesivo della dignità umana e lavorativa del collaboratore, nonché della sua autonomia (a tal riguardo, si rappresenta che costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque altro comportamento che configuri una violazione del <i>Codice</i> e/o del <i>Modello 231</i>).

- 6.3. RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI E DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

6.3.1. Gli organi sociali agiscono e deliberano con piena cognizione di causa e in assoluta indipendenza e autonomia. Il loro operato deve sempre essere orientato al perseguimento degli obiettivi perseguiti dalla *Società*, nel pieno rispetto dei principi etici e di *compliance* esposti all'interno del presente *Codice* e del *Modello 231*, nonché della vigente normativa.

6.3.2. La nomina dei componenti degli organi sociali e degli organi di controllo (ivi compreso l'OdV) deve avvenire mediante modalità e criteri votati alla trasparenza e obiettività, in piena aderenza alla legge e alle disposizioni statutarie di riferimento.

6.3.3. Agli organi Sociali, agli organi di controllo e all'OdV è categoricamente richiesto:

6.3.3.1	- di assumere un comportamento votato al rispetto della legge, all'integrità, alla lealtà e al senso di responsabilità nei confronti della <i>Società</i> ;
6.3.3.2.	- di mantenere una condotta ispirata ai principi dell'autonomia, dell'indipendenza e della correttezza nei confronti della P.A., dell'Autorità Giudiziaria, delle Istituzioni, di qualsiasi altro tipo Autorità, delle associazioni economiche, delle forze politiche e di ogni altro operatore economico che intrattiene a qualsiasi titolo rapporti con la <i>Società</i> ;
6.3.3.3	- di assicurare, a meno di legittimo impedimento, una partecipazione costante ed informata alle adunanze assembleari e alle attività della <i>Società</i> , condividendone con questa visione, missione e obiettivi;

6.3.3.4.	- di vagliare con estrema perizia le situazioni di conflitto di interessi e/o di incompatibilità di funzioni e/o incarichi all'interno e all'esterno della <i>Società</i> , anche solo potenziali, astenendosi categoricamente dal compiere qualsivoglia attività possa configurare una situazione di conflitto di interessi nell'ambito dell'espletamento del proprio incarico;
6.3.3.5.	- di non utilizzare in alcun modo le informazioni riservate di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ruolo.

6.3.4. Il vertice aziendale fissa gli obiettivi, propone e realizza i progetti, le azioni e gli investimenti, nel rispetto della legge e delle disposizioni del *Codice* e del *Modello 231*, impegnandosi:

6.3.4.1	- ad assicurare e garantire la piena trasparenza nello svolgimento del proprio incarico;
6.3.4.2.	- a gestire il patrimonio in modo tale da esserne preservata l'integrità, procedendo in modo tale affinché le informazioni sociali siano chiare, veritiere e redatte in ossequio a quanto previsto dalla vigente normativa;
6.3.4.3	- a realizzare gli indirizzi strategici e operativi formulati da <i>Caltanissetta TMB</i> ;
6.3.4.4.	- ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, finanziari, gestionali e tecnologici della <i>Società</i> ;
6.3.4.5.	- a non ostacolare in nessun modo lo svolgimento delle attività di controllo, vigilanza o revisione degli altri organi sociali e dell' <i>OdV</i> .

- 6.4. RAPPORTI CON I SOCI

6.4.1. È obiettivo di *Caltanissetta TMB* massimizzare il valore per i soci e limitare al massimo i rischi perseguendo i principi dello sviluppo sostenibile propri di una *governance* diligente e virtuosa.

6.4.2. Nell'ottica di una costante e corretta informazione, la *Società* assicura la massima trasparenza nelle comunicazioni con l'assemblea dei soci, fornendo loro tutti i dati, i documenti e le informazioni in merito a qualsivoglia tipo di azione e/o decisione che questi sono chiamati ad assumere, nel pieno rispetto della vigente normativa e dello statuto.

6.4.3. *Caltanissetta TMB* garantisce la piena partecipazioni degli organi sociali alle assemblee ed il regolare funzionamento delle stesse nel rispetto di ciascun socio, affinché questo possa ottenere adeguate precisazioni, formulare le proprie opinioni ed esprimere eventuali proposte.

6.4.4. La *Società*, inoltre, assicura il pieno rispetto degli obblighi statuari e delle conseguenti disposizioni di legge derivanti dall'eventuale appartenenza a consorzi e/o gruppi di impresa, così come la pedissequa osservanza dei vincoli giuridici sorti in seguito alla stipula di partnership/convenzioni/accordi quadro.

6.4.5. Resta inteso che nei confronti dei soci è estesa la condivisione dei valori esplicitati all'interno del *Codice* nonché del *Modello 231*. Tale atto di adesione dovrà essere esplicitato formalmente, nelle forme che si representeranno più opportune.

- 6.5. RELAZIONI CON FORNITORI, CONSULENTI E COLLABORATORI

6.5.1. *Caltanissetta TMB* è impegnata nel mantenimento di rapporti di collaborazione con fornitori di fiducia, fondati su correttezza, economicità, qualità, liceità, trasparenza, impegno reciproco e fiducia, con l'obiettivo principale di generare valore ed evitare qualsivoglia forma di abuso. Analoga disposizione, vale per appaltatori sub-appaltatori, società di services/outsourcing (e il personale di queste), consulenti e collaboratori scelti dalla *Società* nell'ambito dello svolgimento delle sue attività.

6.5.2. La *Società* intende intrattenere rapporti d'affari solamente con operatori economici che svolgono attività lecite e finanziati con capitali di provenienza legittima. A tal fine, questa potrà effettuare un controllo preventivo – anche al di là di espressa previsioni normative e/o di obblighi di legge – mediante la richiesta di apposite certificazioni e dichiarazioni antimafia e antiriciclaggio, nonché la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali attestanti il rispetto dei principi descritti all'interno del *Codice* e del *Modello 231* (così come già previsto al precedente punto 2.4.1.3.). Tali disposizioni, ovviamente, si applicano anche nei confronti dei professionisti nel rispetto di quanto previsto dalla normativa in vigore.

6.5.3. La selezione dei fornitori – così come delle altre figure qui individuate – e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere effettuate sulla base di una valutazione obiettiva e trasparente (anche mediante un approccio basato sul principio della *due diligence*) che tenga conto, tra l'altro, della capacità di fornire e garantire livelli di servizio adeguati oltre al rispetto delle regole della *Società*.

6.5.4. Con riferimento, infine, alla possibile instaurazione di rapporti di consulenza professionale, di collaborazione o di natura economico/finanziaria con dipendenti o ex dipendenti della Pubblica Amministrazione, italiana o comunitaria, o, ancora, con soggetti ad essi legati (parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente), valgono le medesime disposizioni illustrate al precedente punto 5.3. del presente *Codice*.

- 6.6. INTERAZIONE CON I CLIENTI

6.6.1. *Caltanissetta TMB* considera il soddisfacimento delle necessità e delle legittime aspettative dei clienti, siano essi pubblici o privati, un obiettivo primario e inderogabile, da conseguire attraverso un

comportamento affidabile e corretto e garantendo informazioni complete ed accurate sui servizi offerti.

6.6.2. Ciascun *Destinatario*, in funzione del proprio ruolo, deve impegnarsi a massimizzare il valore per i clienti, in termini di qualità e livello di servizio, come promosso dalle politiche e procedure della *Società* e richiesto dal mercato.

6.6.3. A tale scopo *Caltanissetta TMB* si impegna:

6.6.3.1.	- a migliorare costantemente lo standard qualitativo del servizio reso, anche attraverso la ricerca di soluzioni più innovative e avanzate;
6.6.3.2.	- a rispettare tutte le disposizioni previste dai contratti, nonché dalla vigente normativa applicabile;
6.6.3.3.	- a garantire il mantenimento e la diffusione di una efficace ed efficiente cultura della salute, della sicurezza e del rispetto dell'ambiente;
6.6.3.4.	- ad adottare specifiche procedure per disciplinare i rapporti con i clienti, allo scopo di offrire informazioni chiare, precise e documentate, evitando qualsivoglia pratica elusiva o comunque scorretta;
6.6.3.5.	- ad agire nel pieno rispetto dei principi espressi all'interno del <i>Codice</i> e del <i>Modello 231</i> .

- 6.7. GESTIONE DEI RAPPORTI CON P.A., PREFETTURE, AUTORITÀ DI VIGILANZA, ISTITUZIONI, A.G. E P.G.

6.7.1. Le relazioni tra *Caltanissetta TMB* e la Pubblica Amministrazione, le Prefetture, le Autorità di Vigilanza e le altre Istituzioni, l'Autorità Giudiziaria e gli organi di polizia giudiziaria si basano sulla legalità, sulla trasparenza e sul rispetto, nello spirito della miglior collaborazione possibile. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate (o in alternativa, dai soggetti espressamente individuati *ex lege* o a seguito di provvedimenti disposti dalle stesse Amministrazioni o Autorità), che opereranno nel massimo rispetto delle leggi in vigore e dei principi e delle norme del presente *Codice* (nonché del *Modello 231*), senza mai compromettere l'integrità e la reputazione della *Società*.

6.7.2. I *Destinatari*, che nell'ambito delle loro funzioni si trovino ad avere legittimamente rapporti, per conto e per nome di *Caltanissetta TMB*, con i soggetti istituzionali di cui al punto precedente, hanno la responsabilità di verificare preventivamente, e con la dovuta diligenza, che quanto dichiarato e/o attestato, nell'interesse della *Società*, sia veritiero, corretto e documentabile.

6.7.3. Nell'ambito di tali relazioni, intraprese direttamente o indirettamente, ferme le precedenti disposizioni, è fatto espresso divieto di:

6.7.3.1.	- tentare di influenzare le decisioni delle parti;
6.7.3.2.	- offrire, promettere o accettare qualsiasi tipo di oggetto, servizio e/o prestazione;
6.7.3.3.	- esaminare, proporre o paventare opportunità commerciali che possano, direttamente o indirettamente, avvantaggiare i pubblici dipendenti della P.A., delle Istituzioni o delle Autorità;
6.7.3.4.	- sollecitare o ottenere, fuori dai casi tassativamente prescritti dalla legge, informazioni riservate;
6.7.3.5.	- conferire incarichi a soggetti nei confronti dei quali si possa determinare un conflitto di interessi, anche solo potenziale;
6.7.3.6.	- esporre nelle comunicazioni, nelle segnalazioni e nelle risposte a richiesta, fatti non corrispondenti al vero ovvero occultare quelli veritieri, con mezzi fraudolenti in tutto o in parte;
6.7.3.7.	- adottare nella predisposizione delle comunicazioni, delle segnalazioni e delle risposte di cui al punto precedente atteggiamenti contrari ai principi di completezza, integrità, oggettività e trasparenza;
6.7.3.8.	- assumere in occasione di verifiche, ispezioni atteggiamenti, indagini, accertamenti di polizia giudiziaria o accessi prefettizi atteggiamenti ostili e/o non collaborativi.

6.7.4. In particolare, nei rapporti con l'Autorità Giudiziaria, la Società stigmatizza e contrasta qualsivoglia condotta possa configurare la fattispecie delittuosa di cui all'art. 25-*decies* del D. Lgs. n. 231/2001.

- 6.8. RAPPORTI CON LA STAMPA

6.8.1. *Caltanissetta TMB* è fortemente convinta che la comunicazione delle informazioni agli organi di stampa svolga un ruolo fondamentale nella costruzione e nel rafforzamento della propria immagine e reputazione verso gli stakeholder e, più in generale, verso la comunità in cui opera.

6.8.2. I rapporti con i media spettano – previo la sussistenza di specifici requisiti – alle funzioni aziendali competenti, o a professionisti esterni specificatamente incaricati, e debbono essere svolti in coerenza con le politiche e procedure aziendali e i principi del presente *Codice* nonché del *Modello 231*.

6.8.3. Le informazioni e le notizie fornite dovranno essere veritiere, complete, accurate, trasparenti e tra loro omogenee. Tali informazioni e notizie dovranno essere debitamente archiviate e rese prontamente disponibili a richiesta dell'OdV.

- 6.9. RAPPORTI CON LA COMUNITÀ LOCALE

6.9.1. Tra i principali obiettivi di *Caltanissetta TMB* rientra quello di rafforzare le relazioni con le comunità locali in cui opera attraverso la comprensione delle necessità e dei bisogni della stessa, una costante ricerca del dialogo e del confronto con tutti gli *stakeholder* esterni, il sostegno e la valorizzazione di progetti di sostenibilità sociale.

6.9.2. *Caltanissetta TMB*, nel rispetto dei principi onestà e trasparenza, potrà erogare contributi ad associazioni o comitati non aventi scopo di lucro a supporto di iniziative di tipo sociale, di promozione della legalità, culturale, scientifico o ambientale o, ancora, della realizzazione di eventi, ricerche, studi, seminari o convegni aventi ad oggetto tematiche di comprovato interesse per la *Società*.

6.9.3. Le donazioni o le partecipazioni, in nome o in rappresentanza di *Caltanissetta TMB*, dovranno essere regolarmente autorizzate – previa verifica dello statuto, dell'atto costitutivo degli enti beneficiari e di qualsiasi altra documentazione ritenuta necessaria – e formalizzate nel rispetto delle procedure in atto adottate, tenendo costantemente informato l'OdV. Resta inteso che in alcun modo potranno mai essere sostenute le organizzazioni che si discostano dai valori espressi all'interno del *Codice* o del *Modello 231*.

- 6.10. RAPPORTI CON PARTITI POLITICI E SINDACATI

6.10.1. I rapporti con partiti politici e sindacati devono ispirarsi rigorosamente ai principi del reciproco rispetto, del dialogo, del confronto, della correttezza, dell'imparzialità e dell'indipendenza. Per tali ragioni, *Caltanissetta TMB* non tollera alcun tipo di pressione o segnalazione, diretta o indiretta, da o verso tali organizzazioni e/o i loro esponenti.

6.10.2. La *Società* non eroga contributi, vantaggi o altre utilità ai partiti politici e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti o candidati, fermo il rispetto della normativa vigente eventualmente applicabile.

- ART. 7: ENTRATA IN VIGORE

7.1. Il *Codice Etico* entra in vigore a partire dalla data di approvazione del *Modello 231* da parte dell'Amministratore Unico. Qualsiasi modifica, integrazione, aggiornamento dovrà essere adottata con determina dell'Amministratore Unico, su proposta o, comunque, previa consultazione dell'*OdV*, e diffusa tempestivamente a tutti i *Destinatari* secondo le modalità previste.

7.2. Le modifiche entreranno in vigore alla data della determina. Nello specifico:

7.2.1.	L' <i>OdV</i> riesamina periodicamente il <i>Codice Etico</i> richiedendo l'aggiornamento in base alle modifiche normative e/o societarie e propone modifiche e/o integrazioni;
7.2.2.	L'Amministratore Unico esamina le proposte dell' <i>OdV</i> e determina di conseguenza.