



CODICE ETICO **(ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231)**

CEIM S.r.l.

1. INTRODUZIONE E PRINCIPI GENERALI

1.1 Scopo e Ambito di Applicazione

Il presente Codice Etico (di seguito "Codice") definisce l'insieme dei valori, dei principi e delle regole di condotta che CEIM S.r.l. (di seguito "Società") riconosce come propri e ai quali devono attenersi tutti i suoi Destinatari. Il Codice costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati presupposto previsti da tale decreto.

1.2 Destinatari

Sono Destinatari del presente Codice:

- Gli Amministratori, i Dirigenti e i membri degli organi di controllo della Società.
- Tutti i dipendenti, inclusi i lavoratori a tempo determinato, interinali e altre forme di lavoro atipico [Direttiva (UE) 2024/1760 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità e che modifica la direttiva (UE) 2019/1937 e il regolamento (UE) 2023/2859 (Testo rilevante ai fini del SEE)].
- I collaboratori esterni, consulenti, agenti, fornitori, subappaltatori e qualsiasi altro soggetto che agisca in nome e per conto della Società o che con essa intrattenga rapporti d'affari (di seguito "Terzi").

La Società si impegna a diffondere il Codice presso tutti i Destinatari e a richiederne il rispetto. L'adesione ai principi del Codice è condizione essenziale per l'instaurazione e la prosecuzione di qualsiasi rapporto con la Società .

1.3 Valenza Contrattuale del Codice

L'osservanza delle norme del Codice costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi degli artt. 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro) e 2105 (Obbligo di fedeltà) del Codice Civile. La violazione delle sue disposizioni lede il rapporto di fiducia con la Società e può costituire inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare, con le conseguenti sanzioni previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, incluso il licenziamento per giusta causa o giustificato

motivo soggettivo [Cass. Civ., Sez. L, N. 30712 del 29-11-2024]. Per i Terzi, la violazione del Codice può comportare la risoluzione del contratto e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni.

1.4 Principi Etici Fondamentali

CEIM S.r.l. impronta la propria attività al rispetto dei seguenti principi:

- **Legalità:** Rispetto assoluto delle leggi, dei regolamenti, delle normative nazionali e sovranazionali vigenti in tutti i contesti in cui la Società opera.
- **Onestà e Correttezza:** I rapporti interni ed esterni sono basati sulla lealtà, la buona fede e il rifiuto di ogni forma di illecito o di comportamento scorretto.
- **Trasparenza:** Le operazioni e le transazioni devono essere corrette, verificabili, adeguatamente registrate e documentate per consentire controlli in ogni fase del processo decisionale .
- **Imparzialità:** La Società evita ogni discriminazione basata su età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche o credenze religiose [Cass. Civ., Sez. L, N. 30712 del 29-11-2024].
- **Tutela della Persona:** Garanzia di un ambiente di lavoro sicuro, salubre e rispettoso della dignità individuale, rifiutando ogni forma di molestia, violenza o persecuzione psicologica [Cass. Civ., Sez. L, N. 30712 del 29-11-2024].
- **Tutela della Concorrenza:** La Società compete sul mercato in modo leale, nel rispetto delle norme a tutela della concorrenza e del mercato.
- **Responsabilità Sociale e Ambientale:** Impegno a operare in modo sostenibile, salvaguardando l'ambiente e la collettività, e a integrare il dovere di diligenza nelle politiche aziendali [Direttiva (UE) 2024/1760 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità e che modifica la direttiva (UE) 2019/1937 e il regolamento (UE) 2023/2859 (Testo rilevante ai fini del SEE)].

2. NORME DI COMPORTAMENTO

2.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e gli Organismi di Diritto Pubblico

Data la partecipazione della Società a gare d'appalto pubbliche, i rapporti con la Pubblica Amministrazione (P.A.), i suoi funzionari, i pubblici ufficiali, gli incaricati di pubblico servizio e gli organismi di diritto pubblico [Cass. Civ., Sez. L, N. 24375 del 30-09-2019] devono essere improntati alla massima legalità, correttezza e trasparenza .

È fatto assoluto divieto a tutti i Destinatari di:

- Promettere, offrire o versare, direttamente o indirettamente, somme di denaro, doni, omaggi o altre utilità a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, italiani o esteri, al fine di influenzarne le decisioni o ottenere un trattamento di favore. Sono ammessi solo omaggi di modico valore, conformi alle normali pratiche commerciali e che non possano essere interpretati come volti a ottenere vantaggi indebiti (come da procedura specifica).
- Utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi, o omettere informazioni dovute, per conseguire indebitamente contributi, finanziamenti o altre erogazioni pubbliche.
- Alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico della P.A. o intervenire senza diritto su dati, informazioni o programmi per procurare alla Società un ingiusto profitto.
- Esercitare pressioni illecite, minacce o millantare influenze presso pubblici funzionari.

Le procedure di partecipazione alle gare d'appalto devono basarsi su criteri di trasparenza, concorrenza e obiettività, in linea con i principi della normativa nazionale e internazionale [LEGGE 3 agosto 2009, n. 116].

2.2 Rapporti con Clienti Privati

La Società persegue la soddisfazione dei clienti privati offrendo servizi di alta qualità, nel rispetto degli accordi contrattuali e delle normative vigenti, inclusa quella a tutela dei consumatori [DECRETO LEGISLATIVO 6 settembre 2005, n. 206].

I rapporti devono essere basati sulla cortesia, la professionalità e la trasparenza. È necessario fornire informazioni complete, accurate e veritiere sui prodotti e servizi offerti.

2.3 Rapporti con Fornitori, Subappaltatori e Partner Commerciali

La selezione dei Terzi deve avvenire sulla base di criteri oggettivi di professionalità, competenza, affidabilità e convenienza economica. La Società richiede a tutti i Terzi di aderire formalmente ai principi del presente Codice . È vietato intrattenere rapporti con soggetti notoriamente coinvolti in attività illecite o privi dei necessari requisiti di moralità professionale. La Società si impegna a vigilare affinché nella catena di fornitura non si verifichino violazioni dei diritti umani o sfruttamento del lavoro.

2.4 Prevenzione della Corruzione tra Privati

È vietato promettere, offrire o versare denaro o altre utilità non dovute a direttori, dirigenti, o altri dipendenti di società clienti o concorrenti per indurli a compiere o omettere atti in violazione dei loro obblighi d'ufficio o di fedeltà, che possano arrecare nocimento alla loro società di appartenenza.

2.5 Gestione delle Risorse Umane e Ambiente di Lavoro

La Società tutela il valore delle risorse umane. Le assunzioni e le progressioni di carriera avvengono sulla base di criteri di merito e competenza, senza alcuna discriminazione. È fatto obbligo di:

- Garantire il pieno rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
- Prevenire e sanzionare ogni forma di molestia o mobbing.
- Evitare l'uso di alcol o sostanze stupefacenti durante l'orario e nei luoghi di lavoro .

2.6 Conflitto di Interessi

I Destinatari devono evitare ogni situazione che possa dar luogo a un conflitto tra l'interesse personale (diretto o indiretto) e quello della Società. Ogni potenziale conflitto di interessi deve essere immediatamente comunicato al proprio superiore o all'Organismo di Vigilanza.

2.7 Obblighi di Diligenza e Fedeltà del Personale

Ogni dipendente è tenuto a:

- Agire con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e nell'interesse dell'impresa.
- Custodire e utilizzare correttamente i beni e le risorse aziendali, materiali e immateriali, evitando usi impropri .

- Mantenere la massima riservatezza su informazioni, dati e documenti aziendali di cui venga a conoscenza per ragioni di servizio.
- Astenersi da comportamenti che possano ledere l'immagine e la reputazione della Società .
- Comunicare tempestivamente all'azienda la sussistenza di pronunce penali, anche non definitive, che possano incidere sul rapporto di lavoro, specialmente in relazione all'idoneità a operare in cantieri o con clienti "sensibili".

3. ATTUAZIONE, CONTROLLO E SANZIONI

3.1 Organismo di Vigilanza (OdV)

Alla vigilanza sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del MOG e del presente Codice è preposto l'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

3.2 Segnalazioni (Whistleblowing)

La Società istituisce canali di comunicazione che consentono ai Destinatari di segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali violazioni o sospetti di violazione del Codice e del MOG. Tali segnalazioni possono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza. La Società garantisce la massima tutela contro qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione nei confronti del segnalante in buona fede.

3.3 Sistema Sanzionatorio

La violazione delle disposizioni del presente Codice comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari, graduate in base alla gravità della violazione.

- **Per i lavoratori dipendenti:** le sanzioni saranno irrogate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile. Le sanzioni possono includere il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la multa, la sospensione dal servizio e dalla retribuzione e, nei casi più gravi che ledono irrimediabilmente il vincolo fiduciario, il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo [*Cass. Civ., Sez. L, N. 30712 del 29-11-2024*].
- **Per gli Amministratori, Dirigenti e Sindaci:** la violazione potrà comportare l'adozione delle misure previste dalla legge, inclusa la revoca dell'incarico.
- **Per i Terzi:** la violazione potrà determinare la risoluzione dei rapporti contrattuali in essere, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno .

3.4 Formazione e Diffusione

La Società si impegna a promuovere un'adeguata attività di formazione e informazione sui contenuti del Codice, del MOG e sui rischi di reato connessi all'attività aziendale, al fine di assicurarne la piena comprensione e applicazione da parte di tutti i Destinatari.

F.to