

**ACAM S.p.A.**

**CODICE ETICO  
DI COMPORTAMENTO  
ex D.Lgs. 231/2001**

**Approvato con delibera C.d.A. del 22.12.2014**

## Sommario

1. Premessa.....	4
2. Disposizioni generali .....	8
2.1. Principi generali .....	8
2.2. Destinatari del Codice Etico .....	10
2.3. Obblighi dei Destinatari .....	11
2.4. Valenza del Codice nei confronti di terzi.....	12
2.5. Valore Contrattuale del Codice Etico .....	12
2.6. Sistema disciplinare.....	12
3. Principi etici .....	13
3.1. Valore strategico delle risorse umane.....	13
3.2. La qualità dei servizi erogati.....	13
3.3. La redditività.....	14
3.4. L'integrità.....	14
3.5. Il conflitto di interessi .....	14
3.6. L'imparzialità .....	15
3.7. Riservatezza e tutela della privacy.....	15
3.8. La responsabilità individuale .....	15
3.9. Trasparenza della contabilità .....	15
3.10. Tutela dell'ambiente.....	15
4. Norme e standard di comportamento etici nella conduzione delle attività aziendali	15
4.1. Relazioni con gli azionisti .....	15
4.2. Relazioni con i collaboratori esterni .....	15
4.3. Relazioni con i partner.....	15
4.4. Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i pubblici funzionari.....	15
4.5. Rapporti con i rappresentanti politici e di organizzazioni sindacali.....	15
4.6. Rapporti con i clienti .....	15

4.7.	Rapporti con i fornitori.....	15
4.8.	Rapporti con la concorrenza .....	15
4.9.	Rapporti con i Soggetti di Vigilanza e di Controllo .....	15
4.10.	Rapporti con i mezzi di informazione .....	15
5.	Etica del lavoro, tutela e valorizzazione dei dipendenti .....	15
5.1.	Tutela della dignità e dell'integrità del dipendente .....	15
5.2.	Obblighi dei dirigenti e degli altri soggetti apicali.....	15
5.3.	Salute e Sicurezza sul lavoro .....	15
5.4.	Situazioni di conflitto di interesse .....	15
5.5.	Molestie sul Luogo di Lavoro.....	15
5.6.	Abuso di Sostanze Alcoliche o Stupefacenti .....	15
5.7.	Fumo .....	15
5.8.	Utilizzo di Beni Aziendali .....	15
5.9.	Regali, compensi e altre utilità .....	15
5.10.	Partecipazione ad associazioni e organizzazioni .....	15
5.11.	Antiriciclaggio .....	15
6.	Procedure di attuazione e controllo .....	15
6.1.	Controlli Interni.....	15
6.2.	Organismo di Vigilanza.....	15
7.	Entrata in vigore .....	15

## 1. PREMESSA

ACAM S.p.A. è un'azienda che trova origine nella preesistente Azienda consortile operante ai sensi del testo originario del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, art. 113 lett. e).

Attualmente la compagine azionaria della Società è composta da 31 Comuni della Provincia di La Spezia e dalla Liguria Patrimonio; quindi ACAM S.p.A. è società interamente a capitale pubblico costituita ai sensi e per gli effetti del vigente art. 113-bis, comma 1, lett. c) del D. Lgs 267/2000. Per scelte organizzative ed in ottemperanza alle disposizioni normative, l'originaria azienda consortile è divenuta Società per Azioni e, successivamente, si è articolata in un Gruppo societario, di cui ACAM è società controllante.

Pertanto, ACAM S.p.A. può svolgere, nei limiti consentiti dalla normativa vigente, direttamente o tramite le sue controllate, le attività di esercizio e gestione di:

- servizio idrico integrato;
- servizio gas;
- gestione e manutenzione degli oleodotti e gasdotti;
- servizio del ciclo integrato dei rifiuti;
- servizi ambientali;
- verde pubblico;
- realizzazione e gestione di opere di bonifica e difesa suoli;
- esecuzione di lavori pubblici per la realizzazione di opere nei settori di acqua e gas, con conseguenti ripristini stradali;
- protezione, pulizia canali e opere irrigue;
- pubblica illuminazione, sistemi semaforici e impianti elettrici;
- telefonia, telecomando, telecontrollo e trasmissione segnali analogici e/o digitali, ottici e/o elettrici, telecomunicazioni, servizi telematici ed informatici, reti internet e reti intranet, multimedialità interattiva, nonché ogni altra opera connessa alla gestione dei servizi suddetti;
- posa infrastrutture per servizi a banda larga;

- reti di teleriscaldamento;
- impianti di cogenerazione;
- manutenzione strade;
- servizi di manutenzione degli immobili ed aree pertinenziali - global service;
- costruzione e gestione di stazioni di servizio per l'erogazione e la vendita di gas, carburanti e lubrificanti di qualunque genere e tipo;
- altre attività strumentali, connesse o complementari di cui alle lettere precedenti ed in genere altre attività concernenti energie, acque, suolo, rifiuti, ambiente ed altri servizi, ivi compreso il trasporto di cose per conto terzi;
- acquisizione, cessione e sfruttamento di privative industriali, brevetti, invenzioni;
- produzione, acquisto e distribuzione di energia elettrica, anche proveniente da fonti rinnovabili e/o assimilate.

Nei confronti delle Società controllate ACAM Acque S.p.A., ACAM Ambiente S.p.A., Centrogas Energia S.p.A., In.Te.Gra S.r.l. esercita attività di direzione e coordinamento ai sensi degli artt. 2497 e seguenti del codice civile. In particolare, nell'interesse delle società controllate, svolge attività di: direzione unitaria delle società, definizione dei piani strategici unitari della società, processi di trasformazione dell'assetto societario, strategie per lo sviluppo e la politica degli investimenti, nonché altre attività inerenti a funzioni comuni a più società del Gruppo.

I valori guida di ACAM e delle controllate sono quelli di:

- centralità della persona, indipendentemente dal ruolo della stessa;
- innovazione, intesa come propensione dinamica al cambiamento nella ricerca di soluzioni avanzate ed efficaci;
- ascolto e confronto, perché il rapporto dialettico e la attenta valutazione delle considerazioni, anche critiche, è determinante per migliorarsi;
- equità e trasparenza, da cui non può prescindere un'azienda pubblica;
- soddisfazione del cliente, senza la quale non ci sono prospettive per l'impresa, soprattutto nel mercato;
- motivazione delle risorse umane, che sono il fattore determinante per il

successo di qualsiasi organizzazione;

- gestione per obiettivi.

In relazione a detti valori e a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori, la Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Al fine della prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e dei fenomeni corruttivi previsti dalla L. n. 190/2012 ha predisposto il presente Codice Etico, la cui osservanza riveste significativa importanza per garantire il successo e lo sviluppo aziendale.

Il presente documento ufficiale esprime l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, etc.).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

Il presente Codice Etico è voluto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società; pertanto ACAM S.p.A. auspica la spontanea condivisione, adesione e diffusione del Codice e ne prescrive l'osservanza e l'applicazione da parte di ogni soggetto che operi per conto della Società o che venga in contatto con la stessa.

Il Codice costituisce un elemento fondamentale del "Modello di organizzazione e Gestione" ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01, integrato ai sensi del Piano Nazionale Anticorruzione<sup>1</sup> che ACAM si impegna ad applicare, rafforzare e

---

<sup>1</sup> Il Piano Nazionale Anticorruzione prevede che "Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella l. n. 190/2012 gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali. Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dalla l. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella l. n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/società di interesse generale). Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della l. n. 190 del 2012 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale". In conformità a tale previsione, ACAM S.p.A. ha deciso di integrare il Piano di Prevenzione della Corruzione all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo già adottato ed implementato ai sensi e per gli

sviluppare continuamente.

Esso è articolato in:

- disposizioni generali, che definiscono i destinatari del Codice, gli obblighi aziendali e del suo personale, la valenza da attribuire al Codice nei confronti di terzi, il valore contrattuale del Codice;
- principi etici aziendali, che definiscono i valori di riferimento nelle attività;
- norme e standard di comportamento, che definiscono linee guida che devono orientare, sulla base dei principi etici e al di là della osservanza delle leggi, i comportamenti di tutto il personale, con particolare riguardo a coloro che hanno responsabilità direttive e di controllo;
- etica del lavoro e tutela e valorizzazione dei collaboratori, in cui si effettua un focus sui collaboratori quale risorsa fondamentale per la gestione aziendale;
- procedure di attuazione e controllo, che descrivono i meccanismi e gli organi predisposti per attuare, monitorare e diffondere il rispetto e la conformità al Codice e a garantirne il costante aggiornamento.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti i dipendenti e collaboratori e, in considerazione del volume dei suoi contenuti, è consultabile nel sito intranet aziendale, da cui è liberamente scaricabile, e ogni amministratore e dipendente può prenderne visione o ritirare una copia dello stesso negli uffici aziendali indicati nell'apposito comunicato esposto nella bacheca aziendale.

Il Codice è soggetto a revisione da parte del Consiglio di Amministrazione di ACAM S.p.A. L'attività di revisione terrà conto dei contributi ricevuti dai Destinatari del presente Codice e dall'Organismo di Vigilanza, così come delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi nazionali ed internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso.

E' prevista l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali per le eventuali violazioni del Codice.

## 2. DISPOSIZIONI GENERALI

### 2.1. PRINCIPI GENERALI

Nello svolgimento della propria attività, ACAM S.p.A. si ispira ai principi etici di seguito enunciati, dei quali richiede l'osservanza da parte dei soggetti coinvolti nelle attività.

La Società conduce la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali e internazionali, respingendo la corruzione ed ogni pratica illegale e conformando la propria attività, svolta nell'interesse pubblico, ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.

Per il raggiungimento di tali obiettivi, la Società richiede ai propri dipendenti e collaboratori di operare con integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza.

Nessun comportamento contrario alla legislazione vigente, al presente Codice Etico o alle normative interne, posto in essere dagli organi di governo societario, dalla direzione aziendale e - in generale - da tutti i dipendenti e collaboratori nell'esecuzione delle mansioni o degli incarichi affidati, anche se motivato dal perseguimento di un interesse della Società, può considerarsi giustificato. Il suo verificarsi comporta l'adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti dei responsabili.

La Società considera di fondamentale importanza lo svolgimento delle prestazioni da parte dei dipendenti e dei collaboratori secondo diligenza, competenza, professionalità ed efficienza, senza abusare in alcun modo della posizione o dei poteri di cui sono titolari, anche al fine di fornire ai clienti ed ai soggetti con i quali si trova ad avere rapporti derivanti dallo svolgimento della propria attività, prestazioni di elevato livello qualitativo tali da assicurare la regolarità e la continuità del servizio.

La Società proibisce ai dipendenti di utilizzare a fini privati le informazioni di cui dispongono per ragioni di ufficio. La Società considera l'imparzialità di trattamento un valore fondamentale nell'ambito di ogni relazione sia interna sia esterna e considera l'individuo, i suoi valori e i suoi diritti, valori da tutelare.

In particolare, nei rapporti con i destinatari dei servizi resi, la Società richiede che



i dipendenti e i collaboratori assicurino la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui clienti o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

La Società considera la propria immagine e la propria reputazione valori che, in quanto patrimonio comune, devono essere tutelati e sviluppati anche attraverso la piena diffusione, condivisione ed osservanza dei principi etici e di comportamento contenuti nel presente Codice. Pertanto, la Società richiede ai propri dipendenti e collaboratori di evitare situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della Società e delle pubbliche amministrazioni controllanti.

Tutti coloro che agiscono, operano e collaborano a qualsiasi titolo con ACAM S.p.A. hanno il dovere di tenere e far tenere ai propri collaboratori ed ai propri interlocutori un comportamento conforme ai generali principi di assoluta onestà, lealtà, buona fede, correttezza e diligenza, oltre che agli specifici obblighi che possano derivare dalla deontologia e, comunque, da quei principi ritenuti dovuti in virtù del contesto e delle finalità della propria missione.

In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi indicati nel presente Codice.

La Società non instaura né prosegue rapporti d'affari con chiunque si rifiuti espressamente di rispettare i principi del Codice Etico.

La Società è impegnata, nei confronti di tutti coloro che sono coinvolti nell'applicazione del presente Codice a:

- assicurarne la tempestiva diffusione, sia rendendolo disponibile a tutti, sia attuando adeguati programmi di formazione;
- garantire che tutti gli aggiornamenti e le modifiche siano tempestivamente portati a conoscenza di tutti i Destinatari del Codice;
- predisporre appropriati strumenti di supporto per fornire chiarimenti in merito all'interpretazione ed attuazione delle disposizioni del Codice;
- adottare adeguate procedure per la segnalazione, l'investigazione ed il trattamento di eventuali violazioni;
- garantire che coloro i quali segnalino le violazioni del Codice non siano

soggetti ad alcuna forma di ritorsione;

- verificare periodicamente il rispetto e l'osservanza del Codice.

Il Codice costituisce parte integrante del rapporto di lavoro ed esprime il contenuto essenziale del vincolo fiduciario tra Società e Collaboratori.

Tutti gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori si impegnano a:

- agire e comportarsi in linea con quanto indicato nel Codice;
- segnalare tutte le violazioni del Codice non appena ne vengano a conoscenza;
- cooperare nella definizione e nel rispetto delle procedure interne, predisposte per dare attuazione al Codice;
- consultare il proprio responsabile, o gli organismi preposti, in relazione alle parti del Codice sulle quali necessitano di interpretazioni o di orientamento.

## **2.2. DESTINATARI DEL CODICE ETICO**

Le norme del Codice Etico si applicano senza eccezione agli amministratori ed ai dipendenti di ACAM ed a tutti i soggetti che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi istaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione, cooperando allo svolgimento della sua attività ed al perseguimento dei suoi fini (Destinatari).

I principi del Codice Etico devono ispirare i componenti del Consiglio di Amministrazione in qualsiasi decisione od azione relativa alla gestione aziendale; del pari i dirigenti, nel dare concreta attuazione all'attività di direzione, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, anche al fine di rappresentare un modello di riferimento per i dipendenti e i collaboratori.

### **2.3. OBBLIGHI DEI DESTINATARI**

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere dai Destinatari del presente Codice nello svolgimento dell'attività lavorativa devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e reciproco rispetto. I Destinatari si impegnano a collaborare attivamente alle attività di verifica – interne ed esterne – secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale. Ciascun Destinatario deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio e l'immagine della Società.

I dipendenti di ACAM S.p.A., oltre che adempiere ai doveri generali di lealtà, correttezza ed esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quelle della Società, rispettare le regole aziendali ed attenersi ai precetti del Codice.

I Destinatari devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interesse con quelli della Società o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali, nella salvaguardia del miglior interesse della stessa.

I dipendenti e tutti coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con ACAM S.p.A., sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni ed ai principi del Codice Etico, non assumendo iniziative in contrasto con il Codice medesimo.

## **2.4. VALENZA DEL CODICE NEI CONFRONTI DI TERZI**

Nei confronti di terzi, tutto il personale aziendale, in ragione delle responsabilità assegnate, provvederà a:

- dare adeguata informazione circa gli impegni ed obblighi imposti dal Codice;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- attuare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di adeguarsi alle norme del Codice.

## **2.5. VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO**

L'osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel Codice Etico costituisce parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali derivanti dai rapporti di lavoro subordinato, per i lavoratori dipendenti, e dai regolamenti contrattuali, per i collaboratori non subordinati.

La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto.

## **2.6. SISTEMA DISCIPLINARE**

La Società adotta, previa consultazione con i rappresentanti dei lavoratori, un sistema disciplinare per gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori ed i soggetti terzi, in cui si illustrano le conseguenze cui tali soggetti vanno incontro in caso di violazione del Codice.

### **3. PRINCIPI ETICI**

Nei rapporti con i terzi ACAM S.p.A. si ispira a principi di lealtà, correttezza, trasparenza ed efficienza. I dipendenti della Società ed i collaboratori esterni dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse della Società e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato e dall'importanza dell'affare trattato.

Sono esplicitamente proibite tutte le pratiche di corruzione, frode, truffa, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni (dirette e/o attraverso terzi) di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri.

La Società si impegna ad individuare e definire specifiche modalità di gestione trasparente, documentate e tracciabili delle risorse finanziarie in entrata ed in uscita idonee ad impedire la commissione di reati.

#### **3.1. VALORE STRATEGICO DELLE RISORSE UMANE**

Le risorse umane sono il grande patrimonio di ACAM S.p.A., ne costituiscono la forza, l'efficacia, l'intelligenza, la reputazione e una garanzia per l'avvenire.

Solo con il loro pieno coinvolgimento ad ogni livello, nel lavoro di squadra, nella condivisione degli obiettivi, nonché nella loro tutela e promozione, la Società può assolvere alla sua missione.

#### **3.2. LA QUALITÀ DEI SERVIZI EROGATI**

ACAM S.p.A. orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti, garantendo che i servizi erogati siano sempre all'altezza delle migliori innovazioni esistenti ed assicurino il massimo grado di efficacia e di qualità.

### **3.3. LA REDDITIVITÀ**

La redditività è un valore necessario ed essenziale per garantire autosufficienza, sviluppo e crescita. Questa rappresenta non solo un indicatore della qualità del lavoro svolto e un indice della soddisfazione dei clienti, ma anche la misura della capacità aziendale di operare secondo principi di efficienza ed efficacia.

In ogni caso, il valore della redditività non deve in alcun modo indurre gli Organi sociali, il management, il personale dipendente, i collaboratori esterni ed i partner commerciali alla violazione dei principi etici contenuti nel Codice per ottenere risultati economici positivi.

### **3.4. L'INTEGRITÀ**

L'integrità è un elemento importante del patrimonio aziendale ed è una forte garanzia dell'impegno civile dell'impresa nei confronti di tutte le persone che in essa lavorano, di tutti i fornitori, di tutti i suoi clienti e di tutti i suoi stakeholder in generale.

Il rispetto di tale principio si ottiene applicando la legge e rispettando le regole dell'integrità morale in ogni settore di attività ed in ogni circostanza.

ACAM S.p.A. non tollera violazioni a questo principio e disincentiva in ogni modo tutte le pratiche di corruzione.

### **3.5. IL CONFLITTO DI INTERESSI**

Gli amministratori e tutto il personale aziendale nell'esercizio delle proprie funzioni – ai diversi livelli di responsabilità - devono astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Devono, inoltre, astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi di persone con le quali abbiano rapporti di

frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui siano tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui siano amministratore o gerente o dirigente.

È fatto, infine, obbligo di astenersi in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Le situazioni in contrasto con questo principio devono essere immediatamente comunicate ai propri eventuali Responsabili o all'Organismo di Vigilanza.

A tal fine, i componenti degli Organi sociali, il management, il personale dipendente ed i collaboratori aziendali, all'atto del conferimento della carica o dell'assunzione, devono informare per iscritto la Società di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che gli stessi abbiano o abbiano avuto negli ultimi tre anni, precisando se siano ancora intrattenuti rapporti finanziari con tali soggetti, in prima persona, o da suoi parenti o affini entro il secondo grado, inclusi il coniuge o il convivente, e se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'attività lavorativa assegnatagli.

### **3.6. L'IMPARZIALITÀ**

Nelle relazioni con i suoi stakeholder, la Società evita ogni discriminazione fondata su età, sesso, sessualità, salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose, inoltre non tiene conto di raccomandazioni o suggerimenti di provenienza esterna o interna ed assicura imparzialità ed equità nel rispetto delle regole legali e contrattuali e dei principi sanciti nel presente Codice.

Ogni tentativo di contravvenzione a questa regola deve essere comunicato alle strutture aziendali competenti che, ove necessario, provvedono ad effettuare le opportune comunicazioni alla Direzione aziendale o all'Organismo di Vigilanza.

### 3.7. RISERVATEZZA E TUTELA DELLA PRIVACY

La riservatezza è uno dei valori fondamentali da rispettare nella concreta operatività aziendale, in quanto contribuisce alla reputazione della Società stessa.

Tutto il personale, di ogni ordine e grado, ed i collaboratori esterni sono tenuti al rispetto di tale principio anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro. In particolare, gli Organi sociali, il management, il personale dipendente ed i collaboratori esterni devono garantire la riservatezza su informazioni, documenti e dati di cui sono venuti a conoscenza nel corso della propria attività lavorativa e che sono considerati come appartenenti a ACAM S.p.A. e, come tali, non possono essere utilizzati, comunicati o diffusi senza specifica autorizzazione.

L'obbligo di riservatezza sulle informazioni confidenziali acquisite è imposto anche ai soggetti con cui la Società intrattenga rapporti contrattuali o di altro genere, mediante specifiche clausole contrattuali o mediante la richiesta di sottoscrizione di patti di riservatezza.

ACAM S.p.A. si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Fermo restando il divieto di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio, ogni Destinatario dovrà:

- acquisire e trattare solo i dati necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;
- conservare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure prefissate e/o su esplicita autorizzazione delle funzioni competenti e comunque dopo averne verificato la divulgabilità;
- associare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato ad avervi accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero;



- osservare il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informare il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta.

### **3.8. LA RESPONSABILITÀ INDIVIDUALE**

La qualità e la forza della Società sono il risultato dell'azione di tutto il suo personale.

Ognuno è responsabile delle azioni poste in essere nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Inoltre, per coloro che svolgono funzioni direttive si aggiunge anche la responsabilità di sorvegliare l'attività svolta dal personale soggetto alla loro direzione e controllo.

### **3.9. TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ**

ACAM S.p.A. è consapevole dell'importanza della trasparenza, accuratezza e completezza delle informazioni contabili e si adopera per disporre di un sistema amministrativo-contabile affidabile nel rappresentare correttamente i fatti di gestione e nel fornire gli strumenti per identificare, prevenire e gestire, nei limiti del possibile, rischi di natura finanziaria e operativa, nonché di frodi a danno della Società.

Le rilevazioni contabili ed i documenti che da essa derivano devono:

- essere basati su informazioni precise, esaurienti e verificabili;
- riflettere la natura dell'operazione cui fanno riferimento nel rispetto dei vincoli esterni (norme di legge e principi contabili), nonché delle politiche, dei piani, dei regolamenti e delle procedure interne;
- essere corredati della relativa documentazione di supporto necessaria a consentire analisi e verifiche obiettive.

Nell'attività di contabilizzazione dei fatti relativi alla gestione della Società, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a rispettare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile e legittima.

Le rilevazioni contabili devono consentire di:

- produrre situazioni economiche, patrimoniali e finanziarie accurate e tempestive;
- fornire gli strumenti per identificare, prevenire e gestire, nei limiti del possibile, frodi e rischi di natura finanziaria e operativa;
- effettuare controlli che permettano ragionevolmente di garantire la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite.

Tutti i dipendenti e i collaboratori sono tenuti ad operare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente, in modo che il sistema amministrativo-contabile possa conseguire tutte le finalità sopra descritte.

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

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità, ossia chi autorizza, effettua, registra, verifica l'operazione stessa;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di ogni Destinatario far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad agire con trasparenza verso la Società incaricata della revisione contabile ed i Sindaci, oltre a prestare a questi la massima collaborazione nello svolgimento delle rispettive attività di verifica e controllo.

Qualora essi venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore o alla funzione competente.

### 3.10. TUTELA DELL'AMBIENTE

ACAM S.p.A. è impegnata nella tutela e salvaguardia del territorio nel quale svolge la propria attività, preservandolo da modifiche o danni che possano realizzarsi nel corso del perseguimento degli obiettivi aziendali. L'ambiente e la tutela del territorio circostante rappresentano, infatti, un valore inestimabile per la Società.

A tal fine, ACAM S.p.A. si impegna ad adottare tutte le misure più idonee a prevenire i rischi ambientali, in conformità alla normativa vigente in materia ed in un'ottica di continuo miglioramento.

La Società richiede che i propri dipendenti, clienti, fornitori, appaltatori e stakeholder si conformino a detti principi e si impegnino al rispetto ed alla tutela del territorio e dell'ambiente.

A tal proposito, nei confronti di tali soggetti è fatto obbligo di:

- assicurare e promuovere la tutela dell'ambiente, come bene fondamentale per la collettività, attraverso il continuo miglioramento e la continua ricerca di modalità operative ecosostenibili;
- rispettare la normativa in materia ambientale e tutte le indicazioni fornite da ACAM S.p.A. nel presente Codice, nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed in tutte le procedure predisposte in materia;
- promuovere la diffusione ed il rispetto di tali principi da parte di tutti;
- prevenire l'inquinamento e la contaminazione dell'ambiente circostante, intendendo come tale suolo, sottosuolo, aria e acqua.

## **4. NORME E STANDARD DI COMPORTAMENTO ETICI NELLA CONDUZIONE DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI**

La Società struttura e sviluppa la propria attività imprenditoriale applicando i principi etici identificati in questo Codice e richiedendo ai propri Destinatari di adeguare i propri comportamenti a tale impostazione in qualsiasi circostanza.

### **4.1. RELAZIONI CON GLI AZIONISTI**

ACAM S.p.A. mantiene un costante dialogo con gli azionisti, nel rispetto del loro diritto di ricevere le necessarie informazioni per assumere ponderate scelte di indirizzo strategico e di investimento.

La Società si impegna a:

- informare tempestivamente gli azionisti di ogni azione o decisione che possa avere effetti rilevanti nei riguardi del loro investimento;
- assicurare agli azionisti la disponibilità, con ragionevole anticipo, dei documenti predisposti per l'assemblea;
- assicurare la regolare partecipazione degli amministratori ai lavori assembleari;
- garantire l'ordinato e funzionale svolgimento delle Assemblee, nel rispetto del fondamentale diritto di ciascun azionista di richiedere chiarimenti sui diversi argomenti in discussione ed esprimere la propria opinione;
- assicurare efficienti strutture che gestiscano i rapporti con gli azionisti.

### **4.2. RELAZIONI CON I COLLABORATORI ESTERNI**

La Società procede all'individuazione ed alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio.

Ai collaboratori esterni (consulenti, studi professionali, intermediari, ecc.) è richiesto di osservare i principi contenuti nel presente Codice.

Gli amministratori e tutti i dipendenti di ACAM S.p.A., in relazione alle proprie

mansioni, devono:

- valutare attentamente l'opportunità di avvalersi di collaboratori esterni;
- selezionare solo controparti di adeguata qualificazione professionale e reputazione;
- ottenere dal collaboratore esterno l'assicurazione di un costante soddisfacimento del più conveniente rapporto tra livello di prestazione, qualità, costo e tempi;
- operare nell'ambito delle leggi e normative vigenti;
- richiedere ai collaboratori esterni di attenersi ai principi del presente Codice e includere nei contratti l'obbligazione espressa di attenersi;
- segnalare tempestivamente al proprio superiore o alla funzione competente qualsiasi comportamento del collaboratore esterno che appaia contrario ai principi etici del Codice.

Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico possono essere considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

### **4.3. RELAZIONI CON I PARTNER**

ACAM S.p.A. può intraprendere iniziative imprenditoriali congiuntamente ad altri soggetti, in Italia ed all'estero.

Nello sviluppo di queste iniziative tutti gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori devono:

- assicurare adeguata prevenzione del rischio di infiltrazione criminale valutando con attenzione l'affidabilità e la correttezza dei partner o altri soci;
- instaurare rapporti con partner o altri soci che si ispirino a principi etici comparabili o comunque compatibili con quelli della Società;
- assicurare che a nessun partner venga garantito un trattamento sproporzionalmente favorevole o sfavorevole rispetto alla sua contribuzione;
- assicurare la trasparenza degli accordi ed evitare la sottoscrizione di patti o accordi segreti contrari alla vigente normativa;

- mantenere con i partner rapporti franchi, aperti e collaborativi;
- segnalare tempestivamente al proprio superiore o alla funzione competente qualsiasi comportamento di un partner o di un socio che appaia contrario ai principi etici del Codice.

#### **4.4. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CON I PUBBLICI FUNZIONARI**

La Società adotta nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione, con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicistico, la più rigorosa osservanza delle normative comunitarie, nazionali e aziendali applicabili, nonché della corretta pratica commerciale.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i pubblici funzionari devono essere gestiti soltanto dalle funzioni e dal personale a ciò delegato.

Nessun Destinatario deve fare illecite pressioni e/o promettere o versare somme, promettere o concedere beni in natura o altri benefici, anche indiretti, a pubblici funzionari con la finalità di promuovere o favorire interessi della Società.

Nessun Destinatario può eludere le suddette prescrizioni ricorrendo a forme diverse di aiuti o contribuzioni che, sotto veste di sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità, assunzioni, ecc., abbiano invece le stesse finalità sopra vietate.

Omaggi e cortesie nei confronti di rappresentanti di istituzioni pubbliche dovranno essere di modico valore e proporzionati al caso e, comunque, tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire indebiti vantaggi per la Società.

La Società non può assumere ex impiegati della Pubblica Amministrazione o loro parenti di primo e secondo grado che abbiano partecipato personalmente e attivamente alla trattativa di affari effettuata con la stessa Pubblica Amministrazione nei due anni precedenti al momento dell'assunzione.

Il dipendente o il collaboratore che dovesse ricevere indicazioni di operare in violazione dei termini sopra esposti è tenuto a darne immediata comunicazione ai propri eventuali Responsabili o all'Organismo di Vigilanza.

#### **4.5. RAPPORTI CON I RAPPRESENTANTI POLITICI E DI ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

ACAM S.p.A. non eroga contributi diretti o indiretti a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti, né li sostiene in alcun modo, se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti.

Le relazioni con le Organizzazioni Sindacali sono improntate a principi di correttezza e di collaborazione nell'interesse aziendale, dei dipendenti e della collettività.

#### **4.6. RAPPORTI CON I CLIENTI**

Nello svolgimento della propria attività e nella gestione delle relazioni con i clienti, la Società si attiene scrupolosamente alle norme di legge, ai principi del presente Codice, ai contratti in essere ed alle procedure interne.

I dipendenti operano al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire ai clienti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

I dipendenti, che nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni lavorative si trovano ad interagire con i clienti, operano con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, operano nella maniera più completa e accurata possibile.

Qualora non siano competenti per posizione rivestita o per materia, indirizzano l'interessato ad altro soggetto competente della Società.

I dipendenti, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio e le previsioni sugli obblighi di riservatezza, forniscono le spiegazioni che gli sono richieste in ordine al comportamento proprio e degli eventuali subordinati.

In particolare, è fatto obbligo di:

- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, servizi di qualità;
- fornire accurate, tempestive ed esaurienti informazioni circa i servizi in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli.

Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche i dipendenti

rispettano, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dalla Società, l'ordine cronologico e non rifiutano prestazioni dovute con motivazioni generiche.

I dipendenti rispettano gli appuntamenti con i cittadini e rispondono senza ritardo ai loro reclami.

#### **4.7. RAPPORTI CON I FORNITORI**

Nei rapporti di fornitura di beni e di prestazione di servizi, la Società opera nel rispetto della normativa, dei principi del presente Codice, dei contratti in essere e delle procedure aziendali. I dipendenti addetti alle relazioni con i fornitori e con i prestatori di servizi devono procedere alla selezione degli stessi ed alla gestione dei relativi rapporti secondo criteri di imparzialità e di correttezza, valutando con attenzione l'affidabilità e la correttezza dei potenziali fornitori per prevenire il rischio di infiltrazione criminale, evitando situazioni di conflitto di interessi anche potenziale con i medesimi e segnalando alle funzioni preposte l'esistenza o l'insorgenza di tali situazioni.

I dipendenti non concludono, per conto della Società, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbiano stipulato contratti (ad eccezione di quelli conclusi per moduli o formulari) a titolo privato o dalle quali abbiano ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Nel caso in cui la Società debba concludere contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali un dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene, ove possibile, dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi i Destinatari delle norme del presente Codice sono tenuti a:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- non precludere ad alcuna azienda fornitrice in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- mantenere un dialogo aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali;



- in caso di appaltatori, verificare il rispetto delle previsioni contenute nel presente Codice e nel Modello Organizzativo, in particolare in materia di rispetto della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di tutta la normativa in materia di costituzione e mantenimento del rapporto di lavoro.

Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti (ad eccezione di quelli conclusi per moduli o formulari) a titolo privato, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il proprio responsabile.

Eventuali rimostranze, orali o scritte, sull'operato della Società in occasione di procedure negoziali, ricevute da partecipanti alle procedure stesse, devono essere portate immediatamente a conoscenza, di regola per iscritto, del proprio superiore gerarchico o funzionale.

#### **4.8. RAPPORTI CON LA CONCORRENZA**

La Società riconosce l'importanza fondamentale di un mercato competitivo e rispetta rigorosamente le disposizioni di legge in materia di concorrenza e si astiene dal porre in essere comportamenti ingannevoli, collusivi e, più in generale, qualunque comportamento che possa integrare una forma di concorrenza sleale.

#### **4.9. RAPPORTI CON I SOGGETTI DI VIGILANZA E DI CONTROLLO**

La Società impronta i propri rapporti con i soggetti deputati alla vigilanza ed al controllo alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni.

La Società si impegna a fornire tutte le informazioni richieste dai soggetti deputati alla vigilanza ed al controllo, in maniera completa, corretta, adeguata e tempestiva. A tal fine, la Società predispone ed attua le opportune procedure di comunicazione interna e di raccolta, elaborazione e trasmissione delle informazioni richieste da tali soggetti.

La Società, inoltre, assicura la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con gli organi di polizia giudiziaria e con l'autorità giudiziaria inquirente e giudicante.

#### **4.10. RAPPORTI CON I MEZZI DI INFORMAZIONE**

La comunicazione ai mezzi di informazione svolge un ruolo importante ai fini della valorizzazione dell'immagine di ACAM S.p.A.; pertanto, tutte le informazioni riguardanti la Società devono essere fornite in materia veritiera e omogenea e soltanto dalle persone responsabili della comunicazione ai media.

I rapporti con i media sono improntati al rispetto del diritto all'informazione.

L'informazione verso i media deve essere accurata, coordinata e coerente con i principi e le politiche aziendali; deve rispettare le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale; deve essere realizzata con chiarezza e trasparenza.

E' assolutamente vietato divulgare notizie false.

Tutti gli altri soggetti non devono fornire informazioni non pubbliche relative alla Società a rappresentanti dei media, né avere con questi alcun tipo di contatto volto alla diffusione di notizie aziendali riservate, avendo cura di comunicare alla funzione competente qualsiasi domanda posta dai media.

Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, i dipendenti devono astenersi dal rilasciare dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti della Società.

## 5. ETICA DEL LAVORO, TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI DIPENDENTI

La Società provvede alla più ampia diffusione del Codice Etico presso i dipendenti e i collaboratori.

La Società procede all'individuazione ed alla selezione dei dipendenti con assoluta imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio, nel pieno rispetto della normativa vigente e delle procedure interne.

ACAM S.p.A. richiede che i propri dipendenti conoscano ed osservino le prescrizioni del Codice Etico e che, compatibilmente con le possibilità individuali, ne promuovano la conoscenza presso i dipendenti neo-assunti, nonché presso i terzi interessati dall'applicazione dello stesso con i quali vengano in contatto per ragioni del loro Ufficio.

I dipendenti hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme del Codice Etico ed esigerne il rispetto;
- rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni a ciò deputate in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori o all'Organismo di Vigilanza: qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice Etico; qualsiasi richiesta di violare le norme che sia stata loro rivolta;
- collaborare per la verifica delle possibili violazioni con le strutture a ciò deputate.

Qualunque segnalazione infondata ed effettuata in mala fede al fine di arrecare nocimento a colleghi e/o collaboratori verrà considerata infrazione e sanzionata disciplinarmente.

La Società pone la massima e costante attenzione nella valorizzazione delle risorse umane. A tal fine considera il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento fondamentali privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo al dipendente.

I dipendenti sono tenuti a porre in essere una condotta costantemente

rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica all'interno della Società.

I dipendenti, salvo giustificato motivo, non ritardano né adottano comportamenti tali da far ricadere sui colleghi il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

ACAM S.p.A. riconosce e rispetta il diritto dei dipendenti a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse della Società stessa, purché si tratti di attività consentite dalla legge e/o dal CCNL di settore, nonché compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti.

## **5.1. TUTELA DELLA DIGNITÀ E DELL'INTEGRITÀ DEL DIPENDENTE**

ACAM S.p.A. riconosce che le risorse umane costituiscono un indispensabile elemento per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo dell'impresa e che la motivazione e la professionalità del proprio personale sono un fattore essenziale per il mantenimento della competitività e la creazione di valore per gli azionisti.

La Società è, pertanto, impegnata a sviluppare le competenze e stimolare le capacità e le potenzialità dei propri dipendenti affinché trovino piena realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi.

La Società offre pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti sulla base delle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione in quanto la funzione competente seleziona, assume e gestisce i dipendenti in base a criteri di competenza e di merito, senza alcuna considerazione della razza, credo religioso, sesso, orientamento sessuale, età, discendenza, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore.

I dipendenti che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto alla funzione del Personale e/o al proprio responsabile che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico.

La Società ribadisce l'impegno a preservare l'integrità morale e fisica dei propri dipendenti, collaboratori e consulenti.

Le funzioni competenti vigilano affinché l'ambiente di lavoro sia, oltre che adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute personale, privo di pregiudizi e che ogni individuo sia trattato con rispetto, senza alcuna intimidazione e nel rispetto della sua personalità morale, evitandone illeciti condizionamenti e indebiti disagi.

## 5.2. OBBLIGHI DEI DIRIGENTI E DEGLI ALTRI SOGGETTI APICALI

I dirigenti e gli altri soggetti apicali svolgono con diligenza le funzioni loro spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, perseguendo gli obiettivi assegnati e adottando un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

Prima di assumere le loro funzioni, i dirigenti e gli altri soggetti apicali comunicano alla Società o all'amministrazione che conferisce l'incarico le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porli in conflitto di interessi con la funzione che sono chiamati a svolgere e dichiarano se hanno parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con la Società o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività della Società. I dirigenti forniscono le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

I dirigenti e gli altri soggetti apicali assumono atteggiamenti leali e trasparenti e adottano un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dei servizi resi dalla Società. I dirigenti curano, altresì, che le risorse assegnate loro siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

I dirigenti e gli altri soggetti apicali curano, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella Società, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assumono iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

I dirigenti e gli altri soggetti apicali, nei limiti delle loro possibilità, evitano che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti della Società possano diffondersi. Favoriscono la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti della Società e delle pubbliche amministrazioni controllanti.

### 5.3. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

ACAM S.p.A. considera la salute e sicurezza dei propri lavoratori e dei soggetti terzi su cui ricadono le attività aziendali valori fondamentali da tutelare e da difendere. A tal fine la Società, nell'ambito delle proprie attività, è impegnata a contribuire allo sviluppo e al benessere delle comunità in cui opera, perseguendo l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti, dei collaboratori esterni, dei clienti e delle comunità interessate dalle attività stesse e di migliorare l'igiene degli ambienti di lavoro e dell'ambiente circostante agli stessi.

La Società si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di igiene, salute, sicurezza. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro.

La ricerca e l'innovazione tecnologica devono essere dedicate in particolare alla promozione di prodotti e processi sempre più compatibili con l'ambiente e caratterizzati da una sempre maggiore attenzione alla sicurezza e alla salute degli operatori.

La Società si impegna a diffondere una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di dipendenti e collaboratori, i quali nell'ambito delle proprie mansioni e funzioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori che ACAM S.p.A. si impegna ad adottare sono:

- valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
- riduzione al minimo dei rischi e limitazione al minimo del numero dei lavoratori esposti al rischio;
- programmazione della prevenzione;
- rispetto dei principi di ergonomia nell'ambiente lavorativo;
- priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

- utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro;
- misure igieniche e controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti;
- informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
- istruzioni adeguate ai lavoratori;
- verifica del rispetto di tali misure da parte degli appaltatori.

#### **5.4. SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSE**

Tutti i dipendenti devono assicurare che ogni decisione di business sia presa nell'interesse aziendale; essi quindi devono evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse, tra attività economiche personali o familiari e mansioni svolte all'interno della Società.

Qualora un collaboratore si trovi in una situazione che, anche potenzialmente, possa costituire o determinare un conflitto di interessi è tenuto a segnalarla per iscritto tempestivamente al proprio superiore affinché ne sia valutata l'effettiva presenza e definito l'eventuale intervento.

## **5.5. MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO**

ACAM S.p.A. esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- la ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

La Società previene, per quanto possibile, e comunque reprime il mobbing e le molestie personali di ogni tipo, anche sessuali.

## **5.6. ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI**

La Società richiede che ciascun Destinatario contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri. Nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro è fatto divieto di:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

La Società si impegna a favorire le azioni sociali previste in materia dalla legislazione vigente.

## **5.7. FUMO**

Nel rispetto della vigente normativa è vietato fumare nei luoghi di lavoro. Secondo quanto stabilito dalle normative vigenti la Società individua i soggetti responsabili per il controllo e per la richiesta di applicazione di sanzioni amministrative.



## **5.8. UTILIZZO DI BENI AZIENDALI**

È compito di ogni dipendente custodire con cura e rispetto i beni aziendali evitando usi impropri dei beni di cui dispone per ragioni d'ufficio.

I dipendenti utilizzano il materiale o le attrezzature di cui dispongono per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dalla Società. I dipendenti utilizzano i mezzi di trasporto della Società a loro disposizione soltanto per lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative e, comunque, entro i limiti e secondo le disposizioni impartite dalla Società.

In particolare, nell'impiego dei sistemi informatici e telematici aziendali, i dipendenti devono assicurare l'integrità e la salvaguardia dei dati e delle informazioni in essi registrati, visionando e manipolando esclusivamente i dati e le informazioni coerenti al proprio ruolo e responsabilità ed utilizzando esclusivamente i programmi per elaboratore e le banche dati cui abbia legittimo accesso in qualità di dipendente della Società.

Non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà della Società e fornite in dotazione al personale e ai collaboratori in ragione dei doveri dei propri Uffici.

## **5.9. REGALI, COMPENSI E ALTRE UTILITÀ**

È fatto divieto di offrire direttamente o indirettamente denaro, regali o benefici di qualsiasi natura a titolo personale a dirigenti, funzionari o impiegati di fornitori, collaboratori esterni, partner, enti della pubblica amministrazione, istituzioni pubbliche o altre organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti purché di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

I dipendenti e i collaboratori non accettano, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività

inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività proprie dell'ufficio ricoperto.

Inoltre, i dipendenti e i collaboratori non accettano, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore e non offrono, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.

Per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelli di valore non superiore a 100 euro, anche sotto forma di sconto.

Qualora un dipendente riceva regali oltre i suddetti limiti deve darne immediata comunicazione al proprio superiore che provvederà immediatamente alla restituzione o all'impiego più opportuno di quanto ricevuto ed a far presente al donatore i principi di ACAM S.p.A. in materia.

Infine, è fatto divieto ai dipendenti e collaboratori di accettare incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

#### **5.10. PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI E ORGANIZZAZIONI**

Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, i dipendenti e i collaboratori comunicano tempestivamente al proprio responsabile la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività lavorativa, fatta eccezione per quanto concerne l'adesione a partiti politici o a sindacati.

È fatto divieto ai dipendenti e ai collaboratori di costringere altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, e di esercitare pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

#### **5.11. ANTIRICICLAGGIO**

ACAM S.p.A. e tutti i suoi collaboratori non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività delittuose in qualsivoglia forma o modo.

La Società e tutti i suoi collaboratori devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili (incluse quelle finanziarie) su controparti commerciali, fornitori e terzi in genere, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

ACAM S.p.A. deve sempre ottemperare all'applicazione delle normative antiriciclaggio in qualsiasi giurisdizione competente.

## **6. PROCEDURE DI ATTUAZIONE E CONTROLLO**

### **6.1. CONTROLLI INTERNI**

I Destinatari devono essere consapevoli dell'esistenza di procedure di controllo e coscienti del contributo che queste danno al raggiungimento degli obiettivi aziendali e dell'efficienza. Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di creare un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello operativo. Conseguentemente tutti i Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, attuazione e corretto funzionamento dei controlli inerenti le aree operative loro affidate.

Nell'ambito delle loro competenze, i responsabili di funzione sono tenuti a essere partecipi del sistema di controllo aziendale e a farne partecipi i loro collaboratori.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

## 6.2. ORGANISMO DI VIGILANZA

La Società ha costituito al proprio interno, ai sensi del citato D.Lgs. 231/2001, un Organismo di Vigilanza dotato di poteri di controllo, con funzioni di Responsabile per l'attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione<sup>2</sup>, ai sensi della L. 190/2012 e del Piano Nazionale Anticorruzione.

L'Organismo di Vigilanza dovrà:

- verificare annualmente il livello di attuazione del Codice e, sulla base dei dati ricavati dall'attività di monitoraggio, formulare eventuali interventi volti a correggere i fattori alla base delle condotte contrarie al Codice stesso;
- garantire la massima diffusione del Codice mediante un adeguato piano di informazione e sensibilizzazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle regole ivi contenuti; assicurare l'aggiornamento costante del Codice, in relazione alla sua concreta efficacia ed al mutamento delle esigenze aziendali e della normativa vigente;
- svolgere verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice, valutando i fatti e - in caso di accertata violazione - dandone segnalazione al Consiglio di Amministrazione;
- garantire gli autori delle segnalazioni da possibili ritorsioni di qualunque genere derivanti dall'aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice.

Le informazioni e le segnalazioni acquisite dall'Organismo di Vigilanza e dalle strutture dallo stesso utilizzate, sono considerate riservate e non possono essere divulgate salvo i casi previsti dalla normativa vigente.

---

<sup>2</sup> Il Piano Nazionale Anticorruzione prevede che "gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale devono, inoltre, nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, che può essere individuato anche nell'organismo di vigilanza previsto dall'art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001".

## **7. ENTRATA IN VIGORE**

Il presente Codice approvato dal Consiglio di Amministrazione il 27 maggio 2009, entra in vigore nella versione aggiornata a far data dal 22.12.2014.