



CODICE ETICO

**Allegato n. 3 al MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO di Ecogest S.r.l.**

Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

**Disponibile presso <https://www.ecogest.it/index.php>
nella sezione “Modello 231 – Codice Etico”**

**Approvato dall'Amministratore Unico in data 7/2/2022 Aggiornato da
ultimo con delibera dell'Amministratore Unico del 26/09/2023**

SOMMARIO

PREMESSA.....3

CODICE ETICO

1. Adozione del Codice Etico, ambito di applicazione e destinatari.....	4
2. Principi di condotta nella gestione aziendale: trasparenza contabile e controlli.....	5
3. Principi di condotta nei rapporti con dipendenti e collaboratori.....	6
3.1. Protezione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.....	6
3.2. Tutela ambientale.....	7
4. Doveri dei dipendenti e dei collaboratori.....	7
5. Principi di condotta nei rapporti con l'esterno.....	8
6. Attuazione del Codice Etico, programma di controllo e vigilanza.....	9

PREMESSA

Ecogest nasce negli anni '80 ed è una delle prime aziende in Toscana e in Italia ad operare nei settori dell'ecologia, dell'ambiente e dell'energia.

La società ha operato direttamente in alcune delle più importanti attività di organizzazione di bonifiche come, ad esempio, la bonifica nelle navi "Karin B" e "Deep Sea Carrier", così come ha realizzato numerosi e importanti interventi sul territorio della Regione Toscana. Fra questi vogliamo ricordare:

- la costruzione di una piattaforma di decontaminazione per la bonifica dell'ex-inceneritore del Comune di Firenze;
- la costruzione e la gestione di impianti ecologici come
 - Impianti di trattamento delle acque reflue (Montepulciano, Pelago, Figline, Reggello, Consorzio Bacino lago di Bolsena ed altri)
 - Trattamento e smaltimento dei rifiuti speciali ed urbani, rifiuti speciali e pericolosi, come l'impianto di gassificazione CDR per il Comune di Greve in Chianti
 - Impianto di Sibille per Safi
 - Impianto di La Torba a Orbetello (Grosseto).

In considerazione, soprattutto, della rilevanza del settore in cui opera, Ecogest ha costituito, già a far data dal 2022, al suo interno, uno specifico settore, Ecogest Consulting, dedicato alla gestione di tutte le pratiche ambientali. La normativa ambientale è molto complessa e regolata da precise norme raccolte nel Testo Unico Ambientale (D.Lgs. 156/2006). Per salvaguardare la propria azienda e il proprio business ogni imprenditore deve adempiere a tale normativa.

Inoltre, l'azienda ha contemporaneamente ritenuto fondamentale attuare un Modello Organizzativo conforme all'art. 30 del D.Lgs. 81/08 nonché, più in generale, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 al fine di operare nel pieno rispetto della normativa italiana e con l'obiettivo di instaurare un assetto il più possibile chiaro e trasparente nei confronti dei propri dipendenti, fornitori, collaboratori, clienti e con chiunque in qualsiasi modo intrattenga relazioni commerciali con essa.

L'adozione del presente Codice Etico costituisce parte integrante del generale processo aziendale consistente nell'instaurazione del Modello Organizzativo per la gestione ed il controllo idoneo alla prevenzione delle tipologie di reati contemplate nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni, oltre che volto a dettare precise e trasparenti regole di comportamento cui i propri Amministratori, dipendenti e collaboratori sono tenuti ad uniformarsi.

Ecogest adotta inoltre un Sistema Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza, certificato secondo gli standard

internazionali ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001. Tale strumento costituisce una garanzia del rispetto delle procedure interne, con particolare attenzione al rispetto delle normative.

La società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato ed idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner d'affari.

CODICE ETICO

1. Adozione del Codice Etico, ambito di applicazione e destinatari

La società Ecogest S.r.l. adotta il presente Codice Etico, nel quale è espresso l'insieme delle linee di comportamento che consentono di attuare i principi di riferimento in ogni aspetto della propria attività.

Il presente Codice Etico è volto ad assicurare e garantire il buon funzionamento della società, l'affidabilità ed integrità dei comportamenti di coloro che operano, a qualsiasi livello, nell'ambito o per conto della stessa, garantendo il rispetto dei principi generali di correttezza, chiarezza e trasparenza di gestione.

La società si impegna a promuovere e trasmettere i contenuti etici del presente Codice, adottando gli opportuni ed adeguati mezzi di comunicazione, per mettere tutti i destinatari nella condizione di conoscerne integralmente il contenuto.

Il presente Codice è rivolto agli organi amministrativi e di controllo, ai dipendenti, ai prestatori di lavoro temporaneo, ai consulenti, ai collaboratori a qualunque titolo ed a qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della società.

Tutti questi soggetti sono tenuti ad apprendere i contenuti e a rispettarne i principi.

Ogni comportamento contrario alle disposizioni ed ai principi espressi nel presente Codice costituirà giusto motivo per l'applicazione delle opportune sanzioni disciplinari, nonché giusta causa impeditiva della continuazione di qualsiasi rapporto intercorrente con Ecogest. A tal fine la società si impegna ad introdurre nei rispettivi contratti apposite clausole risolutive, che prevedano lo scioglimento dei relativi rapporti come conseguenza della violazione del Codice Etico.

Con riferimento ai lavoratori alle dipendenze della società, il presente Codice costituisce integrazione della normativa del Codice Civile e della contrattazione collettiva in materia disciplinare. Conseguentemente la società provvederà a portarlo a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Nel caso di violazioni del presente Codice, la società si riserva di intraprendere tutte le azioni che si renderanno necessarie al fine di tutelare adeguatamente sé stessa, la propria credibilità, le attività e l'immagine commerciale, nonché i propri clienti.

2. Principi di condotta nella gestione aziendale: trasparenza contabile e controlli

Ecogest, nella redazione del bilancio e di qualsiasi altro tipo di documentazione contabile richiesta, rispetta la normativa vigente ed adotta le prassi ed i principi contabili opportuni e coerenti ai criteri di chiarezza, veridicità e trasparenza.

Le situazioni contabili ed i bilanci rappresentano fedelmente i fatti di gestione (economica, patrimoniale e finanziaria) secondo criteri di chiarezza, veridicità, correttezza e trasparenza, che la società ritiene quali valori imprescindibili da rispettare nei confronti dei propri soci, dei clienti, dei fornitori, del personale dipendente e non, delle comunità finanziarie, della pubblica amministrazione e di tutti quei soggetti con i quali l'azienda interagisce per il raggiungimento del proprio obiettivo sociale.

I sistemi amministrativi e contabili consentono di ricostruire adeguatamente i singoli fatti gestionali e rappresentano fedelmente le transazioni societarie anche ai fini della individuazione dei motivi dell'operazione e dei diversi livelli di responsabilità.

Tutte le funzioni aziendali sono tenute a prestare la massima collaborazione ed attenzione, al fine di garantire registrazioni contabili corrette, veritiere e tempestive, ed a riferire tempestivamente qualsiasi fatto che possa compromettere tale obiettivo.

Il personale che deve elaborare stime necessarie ai fini del bilancio dovrà operare con criteri prudenziali, supportati dalla conoscenza delle tecniche contabili o più specifiche del settore interessato ed in ogni caso con la diligenza richiesta agli esperti del settore.

Tale attività è supportata da un consulente esterno qualificato, tenuto ad operare secondo gli stessi principi.

L'Organismo di Vigilanza assume funzioni di controllo anche a tali fini, promuove ed assicura il rispetto di procedure e metodologie che consentano di contrastare ed evidenziare adeguatamente gli errori, le frodi ed i fattori di rischio che possano ostacolare il corretto svolgimento dell'attività aziendale. A tal fine l'Organismo di Vigilanza promuove le opportune iniziative volte a formare adeguatamente tutto il personale ed opera di concerto con gli organi amministrativi e di controllo, riferendo periodicamente ai componenti degli stessi.

La società rispetta tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio. I dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori della stessa non ricevono o accettano, in alcun modo e in alcuna circostanza, la promessa di pagamenti in contanti e non devono essere implicati in vicende relative al

riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori non occasionali ed altri partner in relazioni d'affari di lungo periodo, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori si assicurano circa l'integrità morale, la reputazione ed il buon nome della controparte.

Nessuna scrittura contabile falsa o artificiosa può essere inserita nei registri contabili della società per alcuna ragione. Nessun dipendente o collaboratore può impegnarsi in attività che determinino un tale illecito, anche se su richiesta di un superiore.

È dovere di tutti gli Amministratori, i dipendenti ed i collaboratori riferire tempestivamente nel caso in cui venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezza della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano.

È vietato diffondere intenzionalmente notizie false, sia all'interno che all'esterno della società, concernenti la società stessa, i suoi dipendenti, i collaboratori ed i terzi che per essa operano.

3. Principi di condotta nei rapporti con dipendenti, collaboratori ed altri stakeholder

Ecogest riconosce e tutela i diritti dei propri dipendenti e collaboratori. In particolare:

- la selezione del personale, lo svolgimento del rapporto ed il suo scioglimento, avvengono nel pieno rispetto del principio di non discriminazione;
- la società assicura le condizioni ambientali e di sicurezza idonee a tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori;
- la società attua ogni azione atta a prevenire qualsiasi forma di molestia fisica e/o psicologica nei confronti dei dipendenti;
- la società rispetta la riservatezza e la privacy dei propri dipendenti e collaboratori, e svolge la propria attività di controllo esclusivamente con lo scopo di accertare o prevenire condotte illecite, ovvero individuarne l'autore e, in generale, tutelare l'azienda da possibili lesioni del proprio patrimonio.

A garanzia di un efficace sistema di controllo interno che vigili sulla corretta applicazione dei protocolli, del Modello 231 e del Codice Etico, la Società ha approntato un canale di segnalazione interno degli illeciti, in conformità con la normativa "Whistleblowing" di cui al recente D.Lgs. 24/2023. La procedura è delineata dettagliatamente all'interno dell'Allegato n. 2 al Modello.

3.1. Protezione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro

La sicurezza dei lavoratori costituisce un principio fondamentale che ispira le scelte e le decisioni della Società e che viene perseguito con fermezza ed assoluto rigore.

Ai dipendenti e collaboratori, la cui integrità fisica e morale è considerata valore primario di Ecogest, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Ai lavoratori ed ai collaboratori è garantito il rispetto di rigorose procedure e protocolli finalizzati alla salvaguardia della loro integrità psico-fisica, anche mediante la costante revisione degli stessi, il monitoraggio continuo delle aree a rischio, la diffusione di una cultura di *compliance* normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché l'assoluta censura di comportamenti contrari alla legge ed ai protocolli, in quanto potenzialmente pericolosi e comunque contrari all'etica aziendale.

3.2. Tutela ambientale

Ecogest S.r.l. è consapevole della incidenza delle proprie attività sullo sviluppo economico-sociale e sulla qualità della vita del territorio di riferimento. Per questa ragione, la Società nello svolgimento della propria attività si impegna a salvaguardare l'ambiente circostante ed a contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio. È impegnata nella salvaguardia dell'ambiente come bene primario. A tale scopo, orienta le proprie scelte, in modo da garantire la compatibilità tra il perseguimento dei propri fini istituzionali e le esigenze ambientali. In questo ambito, Ecogest S.r.l. si impegna ad operare in ogni situazione nel pieno rispetto delle normative che regolano la materia e a limitare l'impatto ambientale delle proprie attività, anche mediante l'impiego di tecnologie adeguate, tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica in materia.

4. Doveri dei dipendenti e dei collaboratori

Ogni dipendente e/o collaboratore è tenuto a rispettare gli obblighi contrattualmente sottoscritti adoperando la diligenza professionale richiesta e rispettando gli obblighi derivanti dalla legge, dal contratto collettivo nazionale di riferimento e dal presente Codice Etico, improntando tutta la propria attività al rispetto del generale principio di lealtà e buona fede. Essi sono tenuti al rispetto, altresì, dei seguenti principi:

- Conflitto di interessi: ciascun dipendente e/o collaboratore deve svolgere la propria attività lavorativa nell'esclusivo interesse della società, evitando qualunque situazione di conflitto tra attività economiche personali, anche attraverso familiari, e mansioni/incarichi aziendali ricoperti che possano recare pregiudizio alle attività della società o determinare situazioni

di illecito vantaggio a proprio favore.

- Riservatezza: i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad osservare la massima riservatezza su qualsiasi tipo di informazione conosciuta nell'esercizio delle proprie funzioni. Tutte le informazioni, in particolare quelle apprese nell'ambito delle attività svolte per i clienti, debbono considerarsi riservate e non possono essere divulgate a terzi, né utilizzate per ottenere vantaggi personali, diretti e indiretti
- Tutela del patrimonio aziendale ed utilizzo degli strumenti di lavoro: gli strumenti di lavoro messi a disposizione del personale dipendente costituiscono patrimonio esclusivo dell'azienda, che non è possibile utilizzare per fini personali né, tantomeno, per scopi illeciti, ma solo per fini professionali. I personal computer (fisso o mobile) ed i relativi programmi e/o applicazioni affidati al dipendente sono, come è noto, strumenti di lavoro, pertanto tali strumenti vanno custoditi in modo appropriato. Debbono inoltre essere prontamente segnalati all'azienda il furto, danneggiamento o smarrimento di tali strumenti.

5. Principi di condotta nei rapporti con l'esterno

i) Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio e, dunque, con chiunque eserciti una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ovvero a qualunque titolo presti un pubblico servizio, ai destinatari del presente Codice è fatto espresso divieto di:

- accettare denaro o altra utilità a fronte di prestazioni non dovute; offrire o promettere, anche indirettamente, denaro o altra utilità per omettere o ritardare atti, ovvero al fine di ottenere il compimento di atti contrari ai doveri del pubblico ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio, o ancora per sollecitare il compimento di atti dovuti;
- far ottenere alla società contributi, sovvenzioni, finanziamenti ovvero altre erogazioni concesse dalla Pubblica Amministrazione, utilizzando o presentando documenti falsi o comunque non corrispondenti al vero, ovvero mediante omissione di informazioni dovute;
- utilizzare contributi, sovvenzioni, finanziamenti ovvero altre erogazioni concesse dalla Pubblica Amministrazione alla società, per scopi diversi da quelli per cui sono concessi;
- alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico ovvero alterare o manipolare senza diritto dati e informazioni contenute in tali sistemi al fine di ottenere un ingiusto profitto per sé stessi, per la società o per soggetti terzi;
- in ogni caso, procurare indebitamente qualsiasi profitto per sé, per la società o per terzi, con artifici o raggiri, a danno della Pubblica Amministrazione.

La società, al fine di prevenire e reprimere il compimento di tali pratiche, esercita gli opportuni controlli sui flussi finanziari aziendali, sulla documentazione contabile e sugli accessi aziendali ai sistemi informativi della Pubblica Amministrazione. La società, inoltre, effettua gli opportuni controlli gerarchici volti a verificare la conformità della documentazione presentata, la coerenza delle procure e la separazione funzionale dei compiti nella partecipazione a pubbliche procedure.

ii) Rapporti con clienti, fornitori ed organizzazioni politiche e sindacali

I rapporti con clienti e fornitori sono caratterizzati dal rispetto dei principi di correttezza, trasparenza ed imparzialità.

I rapporti con i clienti sono caratterizzati dal rispetto dei doveri di trasparenza, tutela della riservatezza e della privacy, nonché retti dal principio dell'indipendenza da ogni forma di condizionamento interno o esterno, evitando il ricorso a qualsiasi pratica ingannevole e/o scorretta comunque realizzata.

La selezione dei fornitori avviene esclusivamente sulla base di parametri obiettivi fondati sulla convenienza economica, la qualità e l'efficienza al fine di preservare adeguatamente l'interesse della società. A tal fine la società richiede assicurazioni e garanzie ai fornitori volte alla verifica della loro competenza, professionalità ed efficienza.

La società inserisce nei rispettivi contratti clausole risolutive espresse con riferimento all'ipotesi di gravi violazioni dei precetti del presente Codice Etico.

La società non eroga contributi ad organizzazioni politiche e/o sindacali.

6. Attuazione del Codice Etico, programma di controllo e vigilanza

Il Codice Etico ed i suoi eventuali futuri aggiornamenti vengono definiti ed approvati dall'Amministratore Unico della Società.

E' pubblicato con adeguato risalto nel sito internet <https://www.ecogest.it/> in apposita sezione dedicata all'etica aziendale.

Una copia cartacea viene distribuita al personale ed ai collaboratori in servizio attuale e futuro, richiedendo agli stessi una dichiarazione per iscritto di avvenuto ricevimento.

La vigilanza sul rispetto delle disposizioni contenute nel codice etico spetta in via continuativa all'Organo Amministrativo, ai Dirigenti e ai responsabili delle unità organizzative.

Per le violazioni effettive o presunte del Codice etico che comportano un rischio ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente, in parallelo rispetto al canale di segnalazione "Whistleblowing" di cui *supra*, è stato istituito l'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6, D.Lgs 231/2001, avente il compito di vigilare

sull'attuazione ed il rispetto del presente Codice e sul Modello di organizzazione e gestione, sulla loro effettività, adeguatezza e capacità di mantenere nel tempo i requisiti di funzionalità e solidità richiesti dalla legge.

Tale Organismo, dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, sarà investito del compito di:

- vigilare sull'effettiva attuazione e rispetto dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Codice Etico e verificare la rispondenza dell'attività ed organizzazione aziendale e di tutti i suoi settori e processi al modello prefigurato dal presente Codice;
- individuare, a tal fine, le aree di rischio aziendali e, se del caso, proporre adeguamenti ed integrazioni alla normativa interna volte a prevenire opportunamente tali rischi;
- verificare periodicamente l'efficacia e l'idoneità del Codice Etico e del Modello Organizzativo in esso prefigurato, promuovendone l'adeguamento e/o l'aggiornamento laddove se ne ravvisi la necessità (es. adeguamento normativo ovvero evoluzione del contesto aziendale);
- promuovere le iniziative necessarie per la diffusione, conoscenza e comprensione del Codice Etico presso i destinatari, anche attraverso attività di formazione e sensibilizzazione volte a promuovere l'osservanza dell'etica aziendale;
- richiedere verifiche mirate e svolgere opportune indagini nel caso di segnalazioni di attività contrarie all'etica aziendale operando, in tutti i casi, nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e di quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro, ove applicabili, in materia di controdeduzioni e diritto alla difesa da parte del soggetto a cui è contestata l'infrazione;
- segnalare agli organi competenti l'opportunità di adottare provvedimenti sanzionatori;
- in ogni caso, riferire costantemente circa tutta la propria attività agli Organi Sociali.

I destinatari del presente Codice Etico saranno tenuti a cooperare con l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento delle attività ad esso demandate, assicurando il libero accesso a tutta la documentazione ritenuta utile. Gli stessi destinatari potranno segnalare in qualunque momento all'Organismo di Vigilanza qualsiasi violazione del Codice Etico. L'Organismo di Vigilanza provvederà a valutare tempestivamente la segnalazione, anche interpellando il mittente, il responsabile della presunta violazione ed ogni soggetto potenzialmente coinvolto. L'Organismo di Vigilanza si impegnerà ad assicurare la segretezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Per tali segnalazioni verrà attivata la casella di posta elettronica dedicata (_____), con accesso fornito allo stesso organismo.

Le procedure di contestazione delle infrazioni al presente Codice e di irrogazione delle sanzioni conseguenti avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n.

300 e di quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro, ove applicabili, in materia di controdeduzioni e diritto alla difesa da parte del soggetto a cui è contestata l'infrazione.

La società, in relazione alla gravità dell'attività illecita realizzata dal soggetto convenuto, adotterà provvedimenti opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'Autorità Giudiziaria.

In particolare, ogni violazione al presente Codice, commessa da dipendenti e/o dirigenti, comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 ed alle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili.

Le disposizioni del presente Codice si applicano anche ai prestatori di lavoro temporaneo che saranno tenuti a rispettarne i precetti.

In considerazione del grado della colpa, nei confronti dell'Amministratore potranno essere applicate sanzioni sino alla revoca del mandato per giusta causa da proporre all'Assemblea dei Soci. In quest'ultima ipotesi, la società ha diritto ai danni eventualmente patiti a causa della condotta illecita realizzata.

Per quanto riguarda i clienti, i fornitori, i collaboratori ed i consulenti esterni, la violazione dei precetti del presente Codice è sanzionata con la risoluzione dei contratti in essere con gli stessi, ferma restando la facoltà della società di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti.