

# Codice Etico

C.I.A.N.A. srl



## INDICE

Introduzione pag. 3

Presentazione aziendale pag. 4

Impegni dell'Azienda pag. 5

Regole di comportamento pag. 9

Applicabilità del Codice Etico pag. 12

Segnalazione delle violazioni pag. 12

## Introduzione

I Valori di CIANA srl sono riportati nel presente Codice Etico, ad aggiornamento del codice precedentemente approvato il 16 settembre 2015, con delibera attuativa dell'assemblea dei soci. Contiene l'enunciazione dei principi generali di legalità, correttezza, trasparenza ed integrità morale considerati un presupposto imprescindibile per lo svolgimento delle attività di CIANA, per il raggiungimento degli obiettivi economici, produttivi, sociali e di benessere organizzativo che l'azienda si pone.

Questo percorso si inserisce all'interno di un quadro più ampio nell'ambito del quale l'Azienda ha deciso di porre in essere una serie di iniziative volte ad affermare e comunicare all'esterno i propri principi e valori basati SUL RISPETTO DEI LAVORATORI, IN TERMINI DI CONTRATTI E CONDIZIONI DI LAVORO, SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO, E SUL RISPETTO DELL'AMBIENTE, attestati, questi ultimi, dalle CERTIFICAZIONI ISO 45001, ISO 14001 e ISO 9001. Negli ultimi anni è riscontrabile un'evoluzione considerevole delle attese della società civile e delle comunità locali; è aumentato inoltre un interesse nei confronti delle imprese che manifestano un comportamento etico ed è cresciuta la capacità di riconoscere, dietro il prodotto / servizio, il processo produttivo che lo ha generato. Nell'attuale mercato l'attenzione dei consumatori, utenti e clienti, si rivolge sempre più spesso alla qualità del processo, inteso come filiera produttiva con cui prodotti e servizi sono ottenuti.

### CIANA srl CONSIDERA VINCOLANTI I CONCETTI LEGATI ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

Da sempre l'Azienda è impegnata nella **promozione di uno "stile gestionale" socialmente responsabile, basato sull'idea che l'azienda può incarnare, oltre che un attore di tipo meramente economico, un'opzione socio-culturale basata sulla promozione di una comunità di persone e del loro benessere socio-psicologico.** Si tratta di una prospettiva che conduce, come impegno intellettuale e tecnico-scientifico specifico, ad un'interpretazione operativa dei valori dell'ambientalismo e ad una visione di economia che tenga conto delle persone come fine imprescindibile. L'ambizione di CIANA consiste quindi nel crescere come *think tank*, come laboratorio di elaborazioni tecnico-scientifiche e culturali oltre che come soggetto economico. Il laboratorio cui si sta pensando è caratterizzato da una significativa impronta interdisciplinare, in un contesto nel quale rigore tecnico-scientifico ed innovazione possano entrare a far parte di un'organizzazione dinamica e flessibile, ma al tempo stesso solida e stabile nella consolidata esperienza sul campo e nelle conoscenze disciplinari di riferimento.

Tale approccio condiziona il coinvolgimento degli stakeholders e il controllo dei Partner e dei Fornitori.

L'esigenza di redigere un Codice Etico nasce appunto dalla consapevolezza che l'integrità, la reputazione e la redditività di CIANA dipendono dal comportamento individuale di tutte le persone coinvolte, dagli amministratori ai dipendenti, dai collaboratori ai sub-appaltatori e ai fornitori.

Il Codice Etico mira, dunque, a definire i principi, i valori e i comportamenti che quotidianamente devono ispirare lo svolgimento delle attività aziendali. Tale strumento è un'espressione dei valori fondamentali di CIANA e rappresenta un punto di riferimento per ogni processo decisionale aziendale. Il Codice va quindi utilizzato come una guida.

Ogni dipendente e collaboratore è personalmente responsabile del rispetto del Codice Etico e dovrà risponderne e renderne sempre conto.

I fornitori, i sub-appaltatori e i consulenti di Ciana sono invitati a prendere visione del Codice e a sottoscriverlo al fine di impegnarsi direttamente al rispetto dello stesso. Tutti gli altri stakeholders sono invitati a leggerlo con attenzione e a tenerne sempre presente il contenuto. L'etica e la conformità alle norme sono una responsabilità che la Società intende condividere e far rispettare da tutti gli interlocutori aziendali, riaffermando in maniera più ampia il suo impegno, la propria correttezza e liceità nel lavoro e negli affari.

## Presentazione aziendale

**CIANA srl** è attiva dal 1981 nel settore dei servizi per l'ecologia, considerando l'attenzione costante alla salute e alla qualità dell'ambiente come valori fondamentali. CIANA ritiene che l'innovazione tecnologica in ambito ecologico sia degna di impegno continuo, con l'obiettivo di ottenere il meglio per la salvaguardia delle persone, nel rigoroso rispetto delle normative ambientali vigenti e in una prospettiva coerente con i principi dell'economia circolare e della razionalizzazione dei processi.

### Servizi e tecnologie

L'azienda, multiservizi nel settore dell'ecologia, si propone per le seguenti attività:

- progettazione, costruzione e manutenzione di impianti di depurazione delle acque reflue e delle acque primarie;
- controlli chimici di acqua ed aria, anche in camere operatorie;
- sanificazione e disinfezione di sistemi di aerazione
- sanificazioni e disinfezioni antibatteriche e antivirali di ambienti e superfici
  
- smaltimento di rifiuti pericolosi e non pericolosi;
- servizi di disostruzione fognaria
  
- bonifica di cappe di cucina;
- bonifica di strutture contaminate da amianto
  
- igiene ambientale (derattizzazioni e disinfestazioni);

Con funzione preventiva per agenti patogeni, come innovazione tecnologica nella capacità di monitoraggio degli impianti aeraulici, CIANA propone un **sistema di controllo da remoto dell'igiene nelle canalizzazioni aerauliche e nelle UTA, risultato di un programma triennale di ricerca e sviluppo realizzato con l'Istituto sull'Inquinamento Atmosferico del CNR.**

**Come risultato di un agreement internazionale CIANA propone un innovativo impianto per il trattamento acque nelle torri evaporative,** coerente con una logica di economia circolare (non necessario l'utilizzo di prodotti chimici per il trattamento delle acque e possibile il riutilizzo dell'acqua).

Le tecnologie innovative utilizzate da CIANA sono inoltre da ricondurre a specifiche idee progettuali per la depurazione delle acque. Oltre alle opzioni ingegneristiche già consolidate sul mercato, l'azienda propone una **modalità di trattamento per le acque contaminate da sostanze radioattive, utile in ambito sanitario in presenza di reparti di radiologia e medicina nucleare**

## **Certificazioni e clienti**

Gli standard qualitativi di CIANA sono assicurati dall'aver adottato e dal migliorare con continuità il proprio sistema di gestione della qualità, in accordo alla norma internazionale UNI EN ISO 9001:2015, la certificazione UNI EN ISO 14001:2015 ed UNI EN ISO 45001:2018.

CIANA è inoltre in possesso di certificazione SOA nelle categorie OS22, OG11, OG1.

Come società certificata nel settore di pulizia e disinfezione delle canalizzazioni aeree CIANA è iscritta ad AIISA (Associazione Italiana Igienisti Sistemi Aeraulici).

Tra i principali clienti di CIANA è possibile indicare gran parte della sanità pubblica romana e parte della sanità pubblica regionale, sia direttamente che attraverso collaborazioni con le principali aziende di global service. CIANA lavora inoltre con numerosi enti pubblici e privati in ambito regionale e nazionale.

## **Impegni dell'Azienda**

CIANA srl si impegna a rispettare gli standard più rigorosi di condotta etica e professionale nei confronti dei dipendenti, dei collaboratori e di tutti gli interlocutori aziendali: clienti, fornitori, partner, istituzioni, comunità locale. Tale impegno, unitamente alla responsabilità che ne consegue, è sintetizzato nei principi indicati qui di seguito.

### **Nei confronti dei Dipendenti e Collaboratori l'Azienda si impegna a:**

- Non utilizzare e non sostenere in alcun modo il lavoro infantile e, quindi, secondo la normativa italiana, effettuato da persone di età inferiore a 16 anni.
- Non utilizzare e non sostenere in alcun modo il lavoro forzato o obbligato, in accordo con la Convenzione ILO 29.

L'azienda si impegna affinché tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei propri diritti e doveri derivanti dal contratto di lavoro.

L'azienda non impiega personale che presti la propria opera contro la propria volontà o che non sia libero di interrompere il contratto di lavoro.

L'azienda inoltre si impegna a:

- Garantire a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre attraverso il rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza e adottando tutte le misure idonee ad evitare

potenziali rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori (in accordo alla conseguita ISO 45001).

- Garantire la formazione, l'informazione e l'addestramento continuo sul tema della salute e della sicurezza oltre che la formazione per la crescita professionale del proprio personale.
- Garantire la gestione aziendale nel rispetto della Convenzione ILO 155, al D.Lgs 81/08 e successive modifiche e alla certificazione ISO 45001.
- Rispettare il diritto dei lavoratori di formare, organizzare e aderire ai sindacati di propria scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.
- Favorire la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 87- Ilo 135 ed ILO 98.
- Seguire una politica intesa a non favorire pratiche discriminatorie nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare discriminazione.
- Garantire la gestione aziendale nel rispetto dell'uguaglianza di retribuzioni e nell'evitare qualsiasi discriminazione sul lavoro in accordo con le Convenzioni ILO 111 - ILO 100
- Garantire il reinserimento professionale e l'occupazione a persone disabili in accordo con la ILO 159, ILO 177;
- Garantire il rispetto della Convenzioni ONU per eliminare qualsiasi forma di discriminazione contro le donne
- Non utilizzare e non sostenere in alcun modo l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

Evitare che si manifestino fenomeni di "terrore psicologico" e di "molestie sessuali", e qualsivoglia pressione esercitata mediante condizionamenti psicologici, allusioni verbali e gestuali e di non utilizzare come "strumenti di punizione" condizioni di lavoro sfavorevoli e discriminanti e di non adottare in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari.

- Garantire la gestione aziendale rispetto alla Convenzione ILO 29 sul lavoro forzato ed obbligatorio.

Rispettare pienamente la normativa internazionale e nazionale in materia di lavoro nonché il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, ed in particolare:

- rispettare il monte ore di lavoro previsto e il limite massimo settimanale di straordinario, da utilizzare solo quando necessario;
  - garantire ai dipendenti almeno un giorno di riposo su sette e le ferie previste.
- Garantire la gestione aziendale rispetto alla Convenzione sul Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva (ILO 98).

Non retribuire i lavoratori con salari inferiori a quelli fissati dalla legislazione, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dalla contrattazione aziendale come minimi contrattuali; assicurare ai propri lavoratori lo stipendio per una vita dignitosa.

- Non applicare trattenute sul salario a scopi disciplinari eccetto i casi in cui siano previste dalla legge nazionale o dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di categoria.
- Garantire la gestione aziendale rispetto alle Convenzioni ILO 100 - ILO 131 sull'uguaglianza delle retribuzioni e la fissazione del lavoro minimo.
- Operare nel rispetto della riservatezza in osservanza del Regolamento UE 2016/679 (Codice Privacy) e della dignità dei dipendenti. L'Azienda richiede e registra soltanto quei dati personali che sono necessari per una corretta ed efficiente gestione del rapporto di lavoro.
- Garantire una risposta adeguata alle segnalazioni / reclami anonimi pervenuti. Nessuna sanzione verrà comminata a quei dipendenti che forniranno eventuali segnalazioni o manifesteranno eventuali problematiche o lamentele all'Azienda.
- Stimolare la formazione e la crescita professionale dei dipendenti, incoraggiandoli a migliorare e aumentare le proprie capacità e competenze. La formazione è un valore e impegno permanente.

### **Nei confronti dei propri Fornitori e Sub-Appaltatori l'Azienda si impegna a:**

- Promuovere la necessità di sviluppare cultura sui temi della responsabilità sociale d'impresa per rendere efficaci ed efficienti gli sforzi in merito.
- Istituire e mantenere un albo fornitori e garantire la continua diffusione agli stessi dei principi di un comportamento etico.
- Garantire i pagamenti delle forniture nei tempi stabili dal contratto o dall'ordine di acquisto.
- Favorire un rapporto di collaborazione basato sulla fiducia, sullo scambio delle informazioni, sulla trasparenza e sulla correttezza professionale.
- Rispettare informazioni riservate e segreti commerciali dei fornitori e sub-appaltatori nonché i dati personali adempiendo alle prescrizioni del Regolamento UE 2016/679.

### **Nei confronti dei Clienti l'Azienda si impegna a:**

- improntare la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento dei clienti e degli altri soggetti cui è rivolta l'attività stessa della società. Nei rapporti con la clientela e la committenza la società assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale. Tutti i comportamenti, le operazioni e le transazioni decisi o attuati dalla società e da soggetti agenti in nome e per conto della stessa devono essere conformi alla legge, alla correttezza professionale, ai principi di trasparenza, verificabilità, coerenza e congruità, nonché debitamente autorizzati, documentati e registrati. Le trattative d'affari e i rapporti con gli interlocutori istituzionali e commerciali della CIANA devono essere condotti in conformità alla legge e nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e verificabilità. Nel partecipare o indire gare di appalto o nell'ambito di contrattazioni commerciali a trattativa privata la società valuta attentamente la congruità e la fattibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, facendo rilevare ove possibile tempestivamente le eventuali anomalie.

- La formulazione delle offerte sarà tale da consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale dipendente e delle vigenti misure di sicurezza. La società ricorre al contenzioso solo quando le sue legittime pretese non trovano, nell'interlocutore, la dovuta soddisfazione. Nella conduzione di qualsiasi trattativa devono sempre evitarsi situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in conflitto di interesse.
- Nel recepire le esigenze dei clienti e a soddisfarle offrendo servizi e prestazioni lavorative di qualità a prezzi e a condizioni competitive rispettando criteri altamente qualitativi e a condizioni competitive. L'Azienda inoltre si impegna a rispettare informazioni riservate e segreti commerciali e non dei clienti.

**Nei confronti di altre parti interessate (Istituzioni, comunità locale, Associazioni Sindacali, ONG, associazioni di volontariato, ecc.) l'Azienda si impegna a:**

- Comunicare a tutte le parti interessate esterne all'Azienda stessa, le proprie performance etico sociali attraverso il dialogo diretto con le parti stesse
- Sostenere organizzazioni ed attività sociali della comunità in cui opera,
- Promuovere il tema del rispetto dei diritti umani, con particolare attenzione alla protezione dei bambini e dei giovani lavoratori impiegati in attività lavorative pericolose.
- L'ambiente è considerato una mission aziendale e seguendo questa vocazione le attività produttive e commerciali sono gestite nel rispetto della normativa vigente in materia ambientale applicabile oltre che seguendo le norme contenute nella ISO 14001. Quando promuove, progetta o affida a terzi la progettazione di interventi la società svolge (o cura che siano svolte) tutte le indagini occorrenti per verificare i possibili rischi ambientali derivanti dall'intervento e prevenirne i danni.



## Regole di comportamento

### Impegno richiesto a Dipendenti e Collaboratori

#### ◆ Lavoro infantile

Tutti i lavoratori sono tenuti a comunicare alla Direzione Aziendale eventuali informazioni in proprio possesso su casi di lavoro infantile presso i fornitori o sub-appaltatori dell'Azienda.

#### ◆ Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Al fine di tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori e dei clienti / utenti dell'Azienda, i lavoratori sono tenuti a:

- rispettare e seguire scrupolosamente tutte le procedure della sicurezza nello svolgimento del proprio lavoro;
- indossare i Dispositivi di Protezione Individuale nei modi previsti dalle procedure stesse;
- non fumare nei locali aziendali;
- comunicare al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione qualsiasi informazione che possa prevenire il verificarsi di un evento dannoso per la salute dei lavoratori e dei clienti / utenti.

#### ◆ Discriminazione

I lavoratori sono tenuti a non attuare pratiche discriminatorie di qualunque natura nei confronti dei propri colleghi di lavoro e di eventuali neo-assunti, nonché avere dei comportamenti contrari ad un atteggiamento costruttivo.

I rapporti tra le persone devono essere ispirati dai principi del rispetto reciproco e della dignità delle persone.

#### ◆ Abuso di stupefacenti e di alcool

Tutto il personale è tenuto a rispettare le leggi e i regolamenti vigenti in merito al possesso o all'uso di alcool o di stupefacenti. L'Azienda proibisce l'uso illegale, la vendita, l'acquisto, la cessione, il possesso o la presenza di stupefacenti e di bevande alcoliche nei locali dell'Azienda.

#### ◆ Anticorruzione e concussione, frode e riciclaggio di denaro

Tutto il personale è tenuto a rispettare le leggi ed i regolamenti vigenti in merito ad atti illeciti di anticorruzione, concussione, frode e riciclaggio in conformità con la normativa vigente.

I rapporti della Ciana con qualsiasi interlocutore pubblico o privato devono essere condotti in conformità alla legge e nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e verificabilità.

In particolare i rapporti con i dipendenti pubblici devono essere conformi ai principi ed alle previsioni dettati dal DPCM 28 novembre 2000 (Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni).

Non sono ammessi, in alcuna forma, regali ed omaggi che possano anche solo apparire come eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività.

#### ◆ Conflitto d'interesse e libera concorrenza

Al fine di evitare l'insorgere conflitti di interesse ogni operazione e attività deve essere intrapresa soltanto ed esclusivamente nell'interesse dell'azienda e in modo lecito, trasparente e corretto.

I dipendenti devono evitare le situazioni e tutte le attività che possano interferire con la capacità di assumere decisioni nell'interesse dell'impresa.

Fermo restando il rispetto delle norme sulla libera concorrenza, tutti i dipendenti sono tenuti ad agire in modo tale da conseguire i migliori risultati nella competizione.

La politica aziendale di Ciana è contraria ad avere scambi d'informazione e/o accordi, intese con qualsiasi concorrente riguardo a prezzi, politiche di prezzo, sconti, promozioni, condizioni di vendita, costi di produzione: l'azienda non vuole in alcun modo restringere o falsare il libero gioco della concorrenza. Allo stesso modo è severamente vietata ogni forma di accordo, diretto o indiretto, che venga realizzato o posto in essere con concorrenti al fine di turbare l'andamento di pubbliche gare di forniture.

Ogni dipendente o collaboratore che opera nell'ambito delle attività commerciali è pertanto invitato a sottoporre alla direzione qualsiasi dubbio o iniziativa che possa rientrare nelle fattispecie sanzionate dalla legge, al fine di operare nel pieno rispetto delle norme.

#### ◆ Protezione dei beni materiali e immateriali dell'Azienda

Il patrimonio aziendale è costituito dai beni fisici materiali e beni immateriali; la protezione e conservazione di questi beni e informazioni costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi aziendali, ed è cura del personale (nell'espletamento delle proprie attività aziendali), non solo proteggere tali beni e informazioni, ma impedirne l'uso fraudolento o improprio.

Nello specifico il dipendente è tenuto a garantire il massimo rispetto delle infrastrutture, mezzi, strumenti e materiali dell'azienda, segnalando con tempestività alla direzione l'eventuale uso difforme di tali dotazioni che ritenga altri ne facciano. Appartengono a queste categorie, ad esempio locali, arredamenti e suppellettili, dotazioni operative e attrezzature (quali auto aziendali, utensili, personal computer, stampanti, fotocopiatrici, server, o ancora strumenti di comunicazione, quali telefono, fax, posta elettronica, cancelleria personale, carta), funzionalità offerte dal sistema informativo aziendale (quali procedure di elaborazione, software, accesso ad internet e banche dati simili), libri, manuali, giornali e riviste in genere.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare le dotazioni dell'azienda soltanto per l'espletamento delle mansioni lavorative a cui è preposto. È pertanto tassativamente vietato ai dipendenti agire con i mezzi aziendali, siano essi informatici, tecnici o di qualunque altro tipo, per il conseguimento di fini o interessi privati o in concorrenza con le attività aziendali.

Al dipendente è consentito di utilizzare dotazioni e/o materiali dell'azienda al di fuori delle strutture di quest'ultima soltanto nei casi di utilizzo per motivi aziendali, quali, ad esempio l'attività in trasferta presso sedi diverse da quella abituale, prestazioni lavorative in regime di distacco, e simili. In tutti gli altri casi è necessaria espressa autorizzazione del proprio superiore

#### ◆ Riservatezza

Il dipendente è tenuto a mantenere il più stretto e assoluto riserbo su tutte le informazioni relative dell'azienda e/o ai suoi dipendenti delle quali sia a conoscenza in virtù della sua attività di lavoro. Questo al fine di evitare la divulgazione di notizie riservate attinenti all'organizzazione, ai metodi di produzione ed a qualsiasi altra informazione la cui divulgazione possa arrecare danno per l'azienda. Ciò comporta un'attenta valutazione delle relazioni intrattenute con eventuali esponenti di aziende concorrenti, che dovrebbero essere ridotti al minimo e, dove ciò non sia possibile, limitati esclusivamente a contenuti di tipo extra-lavorativo. Più specificamente il personale dovrà:

1. Acquisire e trattare solo i dati necessari ed opportuni per le finalità direttamente riconducibili alla funzione svolta;
2. Acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;
3. Conservare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
4. Comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure prefissate e/o su esplicita autorizzazione dei superiori;
5. Assicurarsi che non sussistano i vincoli alla possibile divulgazione delle informazioni riguardanti i terzi collegati all'azienda da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, ottenere il loro consenso.

#### ◆ Innovazione e multidisciplinarietà

Il dipendente è tenuto ad assumere un atteggiamento di ascolto e di ricettività dialogica relativamente alle opzioni di innovazione organizzativa e tecnico-scientifica che l'azienda promuove, ponendosi anzi come agente propositivo, promotore di possibilità non ancora esperite che potrebbero risultare funzionali alle esigenze aziendali.

L'opzione aziendale relativa all'impronta multidisciplinare impone un atteggiamento di apertura alla condivisione delle conoscenze e delle esperienze, in una prospettiva di formazione orizzontale e verticale permanente.

## **Impegno richiesto ai fornitori e sub-appaltatori**

- I nostri fornitori e sub-appaltatori devono impegnarsi a rispettare gli impegni assunti nei confronti dell'Azienda in termini di puntualità, standard di sicurezza, qualità dei prodotti e servizi forniti;
- Condivisione dei valori aziendali e impegno a rispettare le regole aziendali come descritte nel presente Codice Etico;

## *Applicabilità del Codice Etico*

### Rispetto delle norme

L'Azienda è tenuta a garantire il rispetto dei principi, dei valori e degli impegni esplicitati nel presente Codice.

Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare le regole di comportamento definite nel presente Codice Etico. Tutti i fornitori e sub-appaltatori dell'Azienda sono tenuti a rispettare le regole di comportamento definite nel presente Codice Etico.

L'Azienda provvederà a sanzionare i comportamenti del personale che non siano congruenti e rispettosi dei valori e dei principi che costituiscono il Codice Etico, secondo la gravità delle infrazioni commesse e dei comportamenti assunti. Come per tutte le questioni disciplinari, ci si ispirerà a principi di giustizia e di equità, nonché al rispetto della legislazione vigente.

L'Azienda prenderà provvedimenti anche nei confronti dei fornitori e sub-appaltatori che non risulteranno attenersi alle regole del Codice Etico, secondo le modalità stabilite.

### Responsabili per l'applicazione del Codice Etico

Per la completa osservanza e interpretazione del Codice Etico, il Personale può rivolgersi alla Direzione dell'Azienda.

Alla Direzione spetta il compito di:

- diffondere con la massima incisività e operatività il Codice presso i dipendenti dell'Azienda, i clienti, i fornitori, i partner, le società partecipate ed in genere presso tutti i terzi interessati;
- gestire, implementare, approfondire e verificare la normativa oggetto del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione delle leggi;
- supportare operativamente nell'interpretazione, attuazione e valutazione del Codice, quale strumento di riferimento costante del corretto comportamento da tenere durante lo svolgimento della propria attività;
- verificare, controllare e valutare i casi di violazione delle norme scritte, provvedendo nel caso d'infrazioni all'adozione delle misure opportune, in collaborazione con le funzioni aziendali preposte nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e del CCNL;
- promuovere e predisporre i programmi di comunicazione e formazione dei dipendenti, finalizzati alla migliore conoscenza degli obiettivi e delle modalità di comportamento per realizzarli;
- proteggere e assistere i dipendenti che segnalano comportamenti non conformi al Codice, tutelandoli da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni.

### *Segnalazione delle violazioni*

Chiunque venga a conoscenza di situazioni che possano sembrare non conformi ai valori etici e alle norme di comportamento del Codice, è tenuto ad informarne la Direzione dell'Azienda. E' possibile effettuare segnalazioni in modo anonimo inviando l'informazione tramite posta all'indirizzo

amministrazione.cianasrl.com oppure attraverso mail box dedicata situata all'ingresso della sede. L'Azienda si impegna a non intraprendere provvedimenti di alcun genere nei confronti di chiunque abbia segnalato una violazione.

