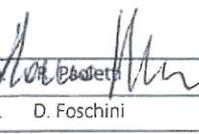


CODICE ETICO

3	03/07/2025	Revisione a seguito di novità normative		A.D. 
2	16/05/2014	Revisione a seguito di novità normative	M.Matteucci	A.D. D. Foschini
1	07/05/2009	Revisione a seguito di novità normative	M.Matteucci	A.D. D. Foschini
0	10/10/2003	Prima emissione	M.Matteucci	A.D. V. Morigi
rev	data	Motivo revisione	Approvato CdA Presidente	Emesso

PREMESSA.....	3
Articolo 2 - Diffusione ed attuazione del Codice.....	4
Articolo 3 – I principi cui si ispira l’operatività aziendale.....	5
Articolo 5 - Registrazioni contabili.....	6
Articolo 6 - Controlli interni.....	7
Articolo 7 - Principi generali.....	7
Articolo 8 - Conflitti di interesse.....	7
Articolo 9 - Principi generali.....	8
Articolo 10 - Selezione del personale.....	8
Articolo 11 - Gestione del personale.....	8
Articolo 12 - Sicurezza e salute.....	9
Articolo 13 - Tutela della persona : Parità di genere.....	9
Articolo 14 - Doveri del personale.....	10
Articolo 15 - Principi generali.....	11
Articolo 16 - Relazioni con clienti e committenti privati.....	12
Articolo 17 - Rapporti con fornitori e subappaltatori.....	12
Articolo 18 - Conferimento di incarichi professionali.....	12
Articolo 19 - Relazioni con la Pubblica Amministrazione e la pubblica committenza in generale.....	13
Articolo 21 - Relazioni con le Istituzioni e con le Autorità pubbliche di vigilanza.....	13
Articolo 22 - Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali.....	14
Articolo 23 - Contributi e sponsorizzazioni.....	14
Articolo 24 – Tutela Ambientale.....	14
Articolo 25 - Principi generali.....	15
Articolo 26 - Tutela della privacy.....	16
Articolo 27 - Organismo di Vigilanza.....	16
Articolo 28 - Attività di comunicazione e formazione.....	17
Articolo 29 - Violazioni del Codice Etico.....	17

Documento approvato dal Consiglio di amministrazione della Cooperativa Muratori & Cementisti – C.M.C. di Ravenna con delibera del 08/07/2025.

PREMESSA

La **Cooperativa Muratori & Cementisti – CMC di Ravenna** (nel prosieguo "CMC" o la "Società"), fondata nel 1901, è la più importante cooperativa di costruzioni in Europa che opera in Italia e all'estero. Questa si colloca tra le maggiori imprese Italiane di costruzioni per il grande numero di progetti eseguiti in ogni settore e per la reputazione di cui gode tra i committenti nazionali ed internazionali. CMC opera stabilmente all'estero dal 1975 e ha ormai consolidato la sua presenza in vari paesi grazie alla sua considerevole esperienza e al suo know-how.

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti, per una serie di reati tassativamente elencati, commessi nel loro interesse o vantaggio da persone fisiche le quali rivestano, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, ovvero sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno di tali soggetti. L'art. 6 del menzionato decreto stabilisce tuttavia che l'ente non è responsabile in ordine a tali reati, qualora dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi", nell'ambito dei quali sia prevista l'istituzione di un organo di controllo, interno all'ente medesimo, con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Le linee guida emanate dalla Associazione Nazionale Cooperative Produzione e Lavoro (A.N.C.P.L.) nell'ambito della propria attività di indirizzo e coordinamento, evidenziano come un elemento essenziale del modello organizzativo adottato dagli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 è costituito dal codice etico, inteso come documento ufficiale dell'ente, approvato dal massimo vertice di quest'ultimo, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri, delle responsabilità e delle regole comportamentali dell'ente nei confronti dei c.d. "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica amministrazione etc.), anche indipendentemente e al di là di quanto previsto a livello normativo.

L'A.N.C.P.L. ha altresì individuato taluni principi fondamentali che devono essere contenuti in un codice etico, focalizzati sui comportamenti rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001: a) l'ente deve avere come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui esso opera; b) ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, tracciabile, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua; c) l'ente deve attenersi ad una serie di principi base relativamente ai rapporti con gli interlocutori dell'ente stesso (Pubblica amministrazione e pubblici dipendenti).

CMC è pertanto consapevole che l'adozione di un codice etico, contenente una serie di principi che devono informare il comportamento degli enti e del relativo personale, inteso in senso lato, e definisca in modo chiaro e trasparente l'insieme dei valori ai quali la Società si ispira per raggiungere i suoi obiettivi, è di importanza centrale ai fini del corretto svolgimento della propria attività, e costituisce un elemento indefettibile nell'ambito della funzione di controllo e prevenzione degli illeciti che gli enti sono chiamati ad effettuare ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001. In ragione di quanto riportato precedentemente la Cooperativa Muratori & Cementisti – CMC di Ravenna, a partire dall'anno 2003, si è dotata di un modello organizzativo in linea con quanto richiesto dal D. Lgs. N. 231 del 2001.

A tal fine appunto è stato adottato il presente documento (di seguito il "Codice"), approvato dal Consiglio di Amministrazione, la cui osservanza è considerata condizione imprescindibile, oltre che al fine della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001, ai fini del corretto funzionamento della Società, della tutela della sua affidabilità, reputazione ed immagine e di una sempre maggior soddisfazione della clientela, fattori tutti che costituiscono il fondamento per il successo e lo sviluppo - attuale e futuro - di CMC.

Il Codice contiene una serie di principi (di professionalità, imprenditorialità, legittimità, onestà, trasparenza, affidabilità, eguaglianza, imparzialità, lealtà, correttezza e buona fede) ai quali devono essere improntati tutta l'attività ed i comportamenti della Società, dei suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano all'esercizio delle attività di CMC, e che integrano il comportamento che tali soggetti sono tenuti ad osservare in virtù di ogni e

qualsiasi disposizione di legge applicabile nonché degli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva.

Tutti i dipendenti della Società e tutti coloro che cooperano all'esercizio delle attività di CMC sono tenuti a conoscere il Codice, contribuendo attivamente all'osservanza dello stesso. A tal fine la Società, per quanto di sua competenza, si impegna a garantire la massima diffusione del Codice, assicurando altresì un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione in ordine ai contenuti dello stesso.

La Società, anche attraverso la designazione di uno specifico organo interno (l'"Organismo di Vigilanza", di cui all'art. 27), vigilerà sull'osservanza delle regole di comportamento contenute nel Codice.

CMC condivide, sostiene ed applica nella propria sfera di influenza i dieci principi fondamentali in materia di diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione stabiliti da "United Nations Global Compact" per promuovere la crescita sostenibile e la responsabilità sociale dell'impresa.

Disposizioni generali

Articolo 1 - Ambito di applicazione del Codice Etico

1. La Società e le sue controllate e collegate ("**Gruppo**")¹ informano la propria attività al rispetto dei valori e dei principi contenuti nel presente Codice, nella piena convinzione che l'integrità, l'onestà, la correttezza e la buona fede costituiscano condizioni essenziali per il duraturo successo di un'impresa. A tal fine, gli organi sociali, il *management*, i prestatori di lavoro subordinato ed i collaboratori del Gruppo, nonché ogni altro soggetto che agisca per conto del Gruppo (i "**Destinatari**"), si impegnano - all'atto dell'accettazione della carica ovvero all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro o di collaborazione, e per tutto il periodo in cui essi svolgano attività presso il Gruppo ovvero nell'interesse di quest'ultimo - all'osservanza delle disposizioni contenute nel presente Codice.
2. Fermo restando il rispetto delle specificità religiose, culturali e sociali, il Codice ha validità sia in Italia che all'estero, con gli adattamenti che si rendessero necessari in ragione delle diverse realtà culturali, politiche, sociali, economiche e commerciali dei vari Paesi in cui la Società ed il Gruppo operano, anche per il tramite di società di scopo o raggruppamenti temporanei tra imprese.
3. I collaboratori esterni al Gruppo (quali, a titolo esemplificativo, consulenti ed agenti), i *partners* in relazioni d'affari, sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del presente Codice o, comunque, a tenere una condotta in linea con i principi generali del medesimo.

Articolo 2 - Diffusione ed attuazione del Codice

1. Il Gruppo si impegna ad assicurare,
 - a) la massima diffusione del presente Codice, anche mediante pubblicazione sul sito Internet e/o intranet della Società;
 - b) la predisposizione di strumenti conoscitivi, esplicativi, di formazione e sensibilizzazione con riferimento ai contenuti del Codice;
 - c) lo svolgimento di verifiche periodiche allo scopo di monitorare il grado di osservanza delle disposizioni contenute nel Codice;
 - d) il costante aggiornamento in relazione all'evoluzione economica, finanziaria e commerciale dell'attività del Gruppo, ad eventuali mutamenti nella sua struttura organizzativa o gestionale, nonché con riferimento alle tipologie di violazioni riscontrate nell'ambito dell'attività di vigilanza;
 - e) la previsione di adeguati strumenti di prevenzione, l'attuazione di idonee misure sanzionatorie e la tempestiva applicazione delle stesse in caso di accertata violazione delle presenti disposizioni.
2. Nell'ambito dei rapporti con i terzi, i Destinatari sono tenuti:
 - a) ad informare tempestivamente ed adeguatamente tutti i soggetti in contatto con il Gruppo circa gli

¹ Si intendono le Società di diritto sia italiano che estero.

impegni e gli obblighi previsti dal presente Codice;

- b) a richiedere ai fornitori, appaltatori, subappaltatori, consulenti e ad ogni altro soggetto che intrattiene rapporti contrattuali con il Gruppo di rispettare le disposizioni di cui al presente Codice o, comunque, di tenere una condotta in linea con i principi generali del medesimo;
- c) a riferire all'Organismo di Vigilanza di cui al successivo art. 27 qualsiasi comportamento in contrasto con le disposizioni del presente Codice.

Articolo 3 – I principi cui si ispira l'operatività aziendale

1. Nel rispetto dei principi mutualistici dai quali la Società è retta, l'obiettivo prioritario del Gruppo è la creazione di valore aggiunto per tutte le categorie di soci, attraverso il perseguimento di migliori condizioni economiche, sociali e professionali, nell'ambito della propria specifica attività istituzionale. A tal fine, nello svolgimento della propria attività, il Gruppo si impegna:
 - a) ad assicurare e a promuovere al proprio interno il rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in ogni Stato in cui si trovi ad operare, nonché dei principi di trasparenza, lealtà e correttezza comunemente accettati nella conduzione degli affari;
 - b) ad assicurare e a promuovere al proprio interno il rigoroso rispetto di tutte le regole organizzative e procedurali adottate dal Gruppo, con particolare riguardo a quelle adottate per la prevenzione della commissione di reati;
 - c) a promuovere e a richiedere il rispetto di tutte le leggi, i regolamenti, i principi e le regole organizzative e procedurali di cui ai punti precedenti anche da parte dei propri clienti e del personale e dei funzionari di imprese con le quali dovessero essere svolte, anche temporaneamente, attività in comune o tra loro coordinate;
 - d) ad astenersi da comportamenti illegittimi, o in ogni caso non conformi ai sopra enunciati principi, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, le Autorità pubbliche di Vigilanza, i dipendenti, i clienti, i soci e i concorrenti, in particolare rifuggendo da qualsiasi comportamento a carattere discriminatorio;
 - e) a garantire l'osservanza dei principi di trasparenza ed affidabilità nei confronti delle proprie controparti e della comunità in genere, nel rispetto della concorrenzialità del proprio operato e della competitività dei servizi resi;
 - f) a garantire il rispetto della professionalità e dell'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, nonché la più ampia tutela dell'ambiente e della sicurezza, con particolare attenzione al luogo di lavoro;
 - g) ad evitare, prevenire e reprimere ogni forma di discriminazione basata su sesso, età, preferenze sessuali, razza, nazionalità, condizioni socioeconomiche, credenze filosofiche e religiose, opinioni politiche.
2. Nella condotta degli affari, la violazione dei principi sopra espressi compromette il rapporto di fiducia tra il Gruppo ed i propri interlocutori di riferimento (gli "stakeholders" intesi quali categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è richiesto per realizzare la "mission" del Gruppo o che abbiano comunque un interesse in gioco nel suo perseguimento).

In nessun caso il perseguimento dell'interesse del Gruppo o il conseguimento di un vantaggio per il medesimo potrà giustificare l'adozione di un comportamento illecito o, comunque, in contrasto con la legislazione vigente e i principi contenuti nel presente Codice.

3. I Destinatari ed i Collaboratori si impegnano ad evitare situazioni ove i soggetti coinvolti siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse.

Nell'ambito del presente Codice, per conflitto di interesse deve intendersi ogni situazione nella quale i Destinatari perseguano un interesse diverso da quello del Gruppo - e, dunque, in contrasto con le disposizioni del presente Codice - ovvero compiano attività che interferiscano sulla corretta e trasparente

assunzione delle decisioni in ambito aziendale, ovvero si avvantaggino personalmente di opportunità offerte al Gruppo, ovvero ancora si relazionino a soggetti che agiscano anch'essi in conflitto di interesse.

A titolo esemplificativo, e non esaustivo, costituiscono conflitto di interessi:

- a) la cointeressenza - palese od occulta - del dipendente, del collaboratore non subordinato in attività di fornitori, clienti, concorrenti;
- b) la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli del Gruppo;
- c) l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi del Gruppo;
- d) lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opera e prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi del Gruppo;
- e) la conclusione, il perfezionamento o l'avvio di trattative e/o contratti riferibili al Gruppo, che abbiano come controparte familiari o soci del dipendente, ovvero soggetti in qualunque modo allo stesso riconducibili.

Articolo 4 - Il Sistemi di gestione Qualità, Sicurezza, Anticorruzione e Parità di Genere

1. La Società procede con continuità al monitoraggio dei fattori indicanti la qualità del servizio, al fine di garantirne lo standard di livello e di consentirne il miglioramento. A tale scopo, CMC si è dotata di più sistemi di gestione in conformità alla norma UNI EN ISO 9001, ISO 45001, ISO 37001, PdR 125, ISO 39001, SA8000 ISO 50001 e ISO 14001. I requisiti fondamentali di tali sistemi sono enunciati nei documenti quali Manuali al cui interno sono riportate le Politiche, ovvero i principi generali per la qualità, sicurezza sui luoghi di lavoro, anticorruzione, parità di genere, sicurezza stradale, responsabilità sociale, risparmio energetico e tutela dell'ambiente CMC, la cui diffusione è assicurata all'interno dell'organizzazione, dalla pubblicazione sul sito intranet e/o dalla trasmissione via e-mail e/o dall'affissione nei luoghi di lavoro. Il Sistemi di Gestione, si basano sull'individuazione dei principali processi CMC (ovvero delle attività realizzative e dei servizi direttamente collegati alla realizzazione) e delle loro interazioni. Il monitoraggio dei processi permette di evidenziare le possibili aree di miglioramento, al fine di garantire sempre la soddisfazione dei clienti e il rispetto dei requisiti.

La struttura d'insieme dei documenti dei Sistemi di Gestione sono costituiti da documenti standard aziendali quali: Politiche e Obiettivi, Manuali, Analisi iniziale, Mappa dei Processi, Procedure generali, Procedure della operative e specifiche e da documenti applicativi delle singole commesse.

La diffusione di tutta la documentazione standard aggiornata è garantita dalla pubblicazione sul sito Intranet aziendale e mediante condivisione dei file a mezzo di onedrive e sharepoint.

Trasparenza della contabilità e controlli interni

Articolo 5 - Registrazioni contabili

1. La contabilità del Gruppo risponde ai principi generalmente accolti di verità, accuratezza, completezza e trasparenza del dato registrato.
2. I Destinatari si impegnano ad astenersi da qualsiasi comportamento, attivo o omissivo, che violi direttamente o indirettamente i principi normativi e/o le procedure interne che attengono la formazione dei documenti contabili e la loro rappresentazione all'esterno.

In particolare, i Destinatari si impegnano a collaborare affinché ogni operazione e transazione sia tempestivamente e correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili applicabili, nonché, se del caso, debitamente autorizzata e verificata.

I Destinatari sono tenuti altresì a conservare e a rendere disponibile, per ogni operazione o transazione effettuata, adeguata documentazione di supporto al fine di consentirne:

- a) l'accurata registrazione contabile;
 - b) l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti;
 - c) l'agevole ricostruzione formale e cronologica;
 - d) la verifica del processo di decisione, autorizzazione e realizzazione, in termini di legittimità, coerenza e congruità, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità.
 - e) Dichiarazione in tema di tracciabilità dei flussi finanziari ai sensi dell'articolo 3 della L. 136/2010.
3. I Destinatari che vengano a conoscenza di casi di omissione, falsificazione o trascuratezza nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio superiore ed all'Organismo di Vigilanza mediante il sistema della piattaforma informatica whistleblowing
4. Il Gruppo promuove l'avvio di programmi di formazione e di aggiornamento al fine di rendere edotti i Destinatari in ordine alle regole (norme di legge o di regolamento, prescrizioni interne, disposizioni delle associazioni di categoria) che presiedono alla formazione e alla gestione della documentazione contabile.

Articolo 6 - Controlli interni

Vi è inoltre una positiva attitudine verso i controlli e ciò contribuisce in maniera significativa al miglioramento dell'efficienza aziendale.

1. Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti adottati dalla Società allo scopo di 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.
2. Ogni livello della struttura organizzativa ha il compito di concorrere alla realizzazione di un sistema di controllo interno efficace ed efficiente. Per tale ragione conseguentemente tutti i dipendenti del Gruppo, nell'ambito delle funzioni svolte e delle rispettive mansioni, sono responsabili del corretto funzionamento del sistema di controllo.

Criteri di condotta dei vertici aziendali

Articolo 7 - Principi generali

1. I membri del Consiglio di amministrazione, i sindaci, i dirigenti, nonché i responsabili di funzione del Gruppo sono tenuti al rispetto del presente Codice e ad informare la propria attività a valori di onestà, lealtà, correttezza ed integrità, condividendo consapevolmente la *mission* del Gruppo.
2. Spetta ai componenti del Consiglio di amministrazione e ai vertici aziendali dare concretezza ai principi contenuti nel presente Codice, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito mutualistico cui si ispira l'operatività aziendale. A tal fine, il Consiglio di amministrazione si ispira, anche nella fissazione degli obiettivi di impresa, ai valori espressi dal Codice.

Articolo 8 - Conflitti di interesse

1. I membri del Consiglio di amministrazione, i sindaci, i responsabili di funzione, nonché i dirigenti del Gruppo sono tenuti ad astenersi da qualsiasi attività che possa essere ritenuta, anche potenzialmente, in conflitto con gli interessi del Gruppo.

In ossequio al principio della massima trasparenza nei confronti degli "*stakeholders*" è fatto onere a ciascuno dei suddetti soggetti di usare il massimo rigore nella valutazione delle suddette situazioni. Nell'ipotesi in cui siano individuate situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali, sia interne che esterne all'attività aziendale, ciascun soggetto coinvolto è tenuto ad astenersi dal porre in essere la condotta in conflitto dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza, al quale compete la valutazione circa la sussistenza, caso per caso, di eventuali incompatibilità o situazioni di pregiudizio.

2. I membri del Consiglio di amministrazione, i sindaci, i responsabili di funzione, nonché i dirigenti del Gruppo si attengono a criteri di lealtà, correttezza e trasparenza nella richiesta dei rimborsi spese; a tal fine essi si impegnano a conoscere e rispettare le procedure interne del Gruppo in materia, in particolare avendo cura che ciascuna pratica di rimborso sia adeguatamente documentata e/o documentabile.

Politiche del Personale

Articolo 9 - Principi generali

1. Il Gruppo riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito dal contributo delle persone che vi operano, alle quali sono richieste professionalità, dedizione, lealtà, onestà e spirito di collaborazione.

Il Gruppo si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità morale, evitando ogni sorta di discriminazione, illeciti condizionamenti ed indebiti disagi. Il Gruppo rigetta ogni forma di lavoro minorile.

2. Il Gruppo adotta criteri di merito, competenza e professionalità per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori. Sono vietate pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo e favoritismo.
3. Il *management* del Gruppo opera affinché tutti i responsabili di funzione, i dipendenti e i collaboratori, per quanto di competenza, adottino comportamenti coerenti con i suddetti principi e funzionali all'attuazione di questi.

Articolo 10 - Selezione del personale

CMC si è dotato di un sistema di gestione anticorruzione, in conformità alla norma ISO 37001:2016.

Tale certificazione fornisce una guida ed i requisiti per stabilire, implementare, rivedere e migliorare il proprio sistema di gestione anticorruzione.

Attraverso la norma ISO 37001, nel processo di assunzione si è adottato un modello di due diligence, previsto e disciplinato dall'art 8.2 della relativa norma.

Tale articolo stabilisce che in fase di assunzione, l'organizzazione deve valutare la natura e l'entità del rischio di corruzione in rapporto alle transazioni, ai progetti, alle attività, all'assunzione del personale dipendente, ai soci in affari e ai membri del personale specifici che rientrano in tale categoria.

La valutazione deve comprendere qualsivoglia due diligence necessaria per ottenere informazioni sufficienti per valutare il rischio di corruzione.

In fase di assunzione, il questionario due diligence richiede una serie di informazioni, le quali ad esempio l'analisi del conflitto d'interesse ed inoltre se vi sono state condanne o condizioni pregiudizievoli di natura giudiziaria.

La selezione del personale avviene attraverso:

1. La selezione del personale è effettuata in base alle esigenze aziendali e alla corrispondenza tra i profili professionali richiesti e quelli effettivi, nella piena osservanza delle pari opportunità per tutti i soggetti.
2. Le informazioni richieste in sede di selezione sono strettamente collegate alla verifica del profilo professionale e psicoattitudinale ricercato, nel rispetto della sfera privata del candidato, nonché delle sue personali opinioni.
3. Il personale del Gruppo è assunto con regolare contratto di lavoro. Non è tollerata alcuna forma di lavoro che non sia conforme alla legislazione sul lavoro ed alla relativa normativa, vigente nei Paesi dove svolge la propria attività imprenditoriale.

Articolo 11 - Gestione del personale

1. L'accesso ai ruoli e/o agli incarichi è definito in considerazione delle competenze e delle capacità dei singoli, sulla base delle specifiche esigenze del Gruppo. Compatibilmente con i criteri di efficienza generale del lavoro, il Gruppo promuove forme di flessibilità organizzativa che agevolino la gestione dello stato di

maternità e in generale la cura dei figli.

2. Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, le decisioni di volta in volta assunte (ad esempio, in caso di promozione, trasferimento o assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti) sono basate sull'effettiva corrispondenza tra i profili posseduti dai collaboratori e gli obiettivi programmati o comunque ragionevolmente attesi, nonché su considerazioni di merito.
3. I responsabili di funzione si impegnano ad utilizzare e a valorizzare tutte le professionalità presenti nella struttura, in modo da favorire lo sviluppo e la crescita del personale, attraverso gli strumenti più opportuni (*job rotation*, affiancamenti a personale esperto, esperienze finalizzate all'assunzione di incarichi di maggior responsabilità, etc.).
E' assicurato il coinvolgimento del personale allo svolgimento del lavoro, anche attraverso momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali. Il personale parteciperà a tali momenti con spirito di collaborazione, indipendenza di giudizio, ed ai fini della qualificazione dei processi di partecipazione democratica della Cooperativa indicati da Statuto e Regolamento sociale.
4. E' espressamente vietato ai Destinatari qualsiasi abuso della propria posizione di autorità, consistente nel richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento lesivo della dignità, della professionalità e dell'autonomia del sottoposto o che, in qualsiasi modo, possa configurare una violazione del presente Codice Etico.

Articolo 12 - Sicurezza e salute

1. Il Gruppo cura la diffusione e il consolidamento di una cultura della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale.

Il Gruppo agisce nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori nel rispetto delle disposizioni di cui alla legge Italiana D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 nonché della eventuale ed ulteriore normativa nazionale ed estera di volta in volta applicabile in ragione della tipologia e localizzazione delle attività concretamente svolte.

2. A tali fini, il Gruppo si impegna – tra gli altri - a realizzare interventi di natura tecnica ed organizzativa, concernenti:
 - a) l'analisi continua dei rischi e delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
 - b) l'adozione delle tecnologie più idonee a prevenire l'insorgere dei rischi attinenti alla sicurezza e alla salute dei lavoratori;
 - c) il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
 - d) l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.
3. I Destinatari, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano a tale processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.
4. Anche per il raggiungimento di tali fini, la CMC si è dotata di un sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul Lavoro certificato in conformità alla norma ISO 45001:2018. I requisiti fondamentali di tale sistema sono enunciati nel documento Manuale della Sicurezza e Salute sul Lavoro al cui interno è riportata la Politica per la Sicurezza e Salute, la cui diffusione è assicurata all'interno dell'organizzazione e tra gli stakeholders, attraverso la pubblicazione sul sito internet e/o dalla trasmissione via e-mail e/o dall'affissione nei luoghi di lavoro. La struttura d'insieme dei documenti del Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul Lavoro è costituita da documenti standard aziendali quali: Politica e Obiettivi, Manuale della Sicurezza e Salute sul Lavoro, Regolamenti Aziendali, Documenti di Valutazione dei rischi, Procedure della Sicurezza, Istruzioni per la Sicurezza e da documenti applicativi delle singole commesse.
La diffusione di tutta la documentazione standard aggiornata è garantita dalla pubblicazione sul sito Intranet aziendale.

Articolo 13 - Tutela della persona : Parità di genere

1. Il Gruppo si impegna a tutelare l'integrità morale del personale, garantendo a quest'ultimo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. A tal fine, il Gruppo esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo ad atti di violenza psicologica e ad atteggiamenti o comportamenti discriminatori o lesivi della persona, delle sue convinzioni o preferenze.

A tal fine, CMC ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022 "Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere" che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni

2. Il Gruppo non tollera molestie sessuali, né comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.

Devono intendersi per molestie sessuali:

- a) la subordinazione di determinazioni di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali;
 - b) le proposte di relazioni interpersonali private condotte nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento, che - in relazione alla specificità della situazione - turbino la serenità del destinatario con obiettive implicazioni sulla sua espressione lavorativa.
3. I Destinatari che ritengano di essere stato oggetto di molestie o di essere stati discriminati per motivi legati al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, possono segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza o in alternativa utilizzare la piattaforma whistleblowing, che valuterà le circostanze per applicare gli eventuali ed opportuni provvedimenti in accordo con la direzione aziendale.

Articolo 14 - Doveri del personale

1. I dipendenti e collaboratori del Gruppo sono tenuti:
 - a) ad orientare il proprio operato a professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà, contribuendo con colleghi, superiori e collaboratori al perseguimento della *mission* del Gruppo, nel rispetto degli obblighi legali, statutari e contrattuali ed in particolare di quanto previsto dal presente Codice;
 - b) ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro ed esaustivo, consentendo eventuali verifiche da parte dei soggetti autorizzati;
 - c) a comportarsi con lealtà, correttezza e trasparenza nella richiesta dei rimborsi spese; a tal fine essi si impegnano a conoscere e rispettare le procedure interne del Gruppo in materia, in particolare avendo cura che ciascuna pratica di rimborso sia adeguatamente documentata e documentabile;
 - d) a non sfruttare il nome e la reputazione del Gruppo a scopi privati e, analogamente, a non sfruttare a fini personali la posizione ricoperta all'interno del Gruppo.
2. I dipendenti e collaboratori del Gruppo sono tenuti ad astenersi da qualsiasi attività che possa essere ritenuta in conflitto, anche potenziale con gli interessi del Gruppo e dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

Nel caso in cui si configurino, anche solo potenzialmente, ipotesi di conflitto di interesse, come definite al precedente art. 3, comma 3, dipendenti e collaboratori del Gruppo sono tenuti ad astenersi dal porre in essere la condotta in conflitto dandone tempestiva comunicazione al superiore gerarchico ed all'Organismo di Vigilanza, al quale compete la valutazione circa la sussistenza, caso per caso, di eventuali incompatibilità o situazioni di pregiudizio.

3. Ogni dipendente e collaboratore del Gruppo è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative e le direttive aziendali predisposte per regolamentarne l'utilizzo. In particolare, tali soggetti dovranno:
 - a) utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni loro affidati;

- b) evitare un utilizzo improprio dei beni aziendali che possa essere causa di danno o di riduzione di efficienza o comunque in contrasto con l'interesse del Gruppo.
- 4. Con riferimento alle applicazioni informatiche, ogni dipendente e collaboratore del Gruppo ha l'obbligo di utilizzare le dotazioni hardware e software messe a sua disposizione esclusivamente per finalità connesse allo svolgimento delle proprie mansioni. In particolare, ciascun dipendente e collaboratore si impegna a:
 - a) adottare scrupolosamente le procedure previste dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
 - b) non duplicare abusivamente i programmi installati sugli elaboratori informatici;
 - c) non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona o danno all'immagine aziendale;
 - d) non navigare su siti internet dai contenuti non strettamente attinenti alla propria attività.
- 5. Il Gruppo vieta rigorosamente le condotte - riferibili sia ai Destinatari del presente Codice che ai Collaboratori - di alterazione del funzionamento di sistemi informatici o telematici e/o di manipolazione dei dati in essi contenuti al fine di ottenere un ingiusto profitto arrecando danno alle amministrazioni pubbliche.
- 6. Fermo restando il divieto generale di fumare negli ambienti di lavoro contraddistinti da apposite indicazioni, il Gruppo, nelle situazioni di convivenza lavorativa, tiene in particolare considerazione la condizione di chi avverte disagio fisico in presenza di fumo e chiede di essere preservato dal contatto con il "fumo passivo" sul proprio posto di lavoro.

ETICA DI COMPORTAMENTO NEGLI AFFARI

Articolo 15 - Principi generali

- 1. Il comportamento individuale e collettivo di tutti i Destinatari nella conclusione di qualsiasi operazione - nell'ambito del perseguimento degli obiettivi propri delle singole società del Gruppo - deve essere sempre in sintonia con le politiche aziendali e con quelle definite dal Gruppo e deve tradursi concretamente in collaborazione, responsabilità sociale e rispetto delle leggi nazionali ed internazionali.
- 2. La Società è consapevole di tutte le iniziative legislative nazionali ed internazionali tese a reprimere il fenomeno della cosiddetta "corruzione privata". I Destinatari devono astenersi dal:
 - a) promettere, offrire o concedere, direttamente o tramite un intermediario, un indebito vantaggio di qualsiasi natura ad una persona, per sé o per un terzo, che svolge funzioni direttive o lavorative di qualsiasi tipo per conto di un'entità del settore privato, affinché essa compia o ometta un atto in violazione di un dovere;
 - b) sollecitare o ricevere, direttamente, o tramite un intermediario, un indebito vantaggio di qualsiasi natura, ovvero accettare la promessa di tale vantaggio, per sé o per un terzo, nello svolgimento di funzioni direttive o lavorative di qualsiasi tipo per conto di un'entità del settore privato, per compiere o per omettere un atto, in violazione di un dovere.
- 3. Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia. Tale concerne sia i regali promessi od offerti, sia quelli ricevuti, intendendosi per regalo qualsiasi tipo di beneficio (ad esempio: promessa di un posto di lavoro, remissione di un debito, prestazioni di servizi a titolo gratuito o a condizioni fuori mercato etc). Il Gruppo si astiene da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici, se noti, delle aziende o degli enti con cui intrattiene rapporti.

In ogni caso, l'offerta di regali da parte del Gruppo - salvo quelli di modico valore - deve essere approvata dal Responsabile gerarchico della funzione coinvolta e comunicata all'Organismo di Vigilanza.

- 4. I Destinatari i quali, nell'esercizio delle loro funzioni, ricevano, anche in occasioni di festività, doni ed altre utilità di non modico valore, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne tempestiva comunicazione al Responsabile gerarchico della funzione coinvolta e all'Organismo di Vigilanza, i quali provvederanno a

valutarne l'adeguatezza, procedendo eventualmente alla loro restituzione e ad informare il mittente della politica adottata dal Gruppo con riferimento a regali, omaggi e benefici.

Articolo 16 - Relazioni con clienti e committenti privati

1. Costituiscono obiettivo prioritario del Gruppo la piena soddisfazione delle esigenze delle proprie controparti contrattuali pubbliche e private e la creazione con queste ultime di un solido rapporto ispirato a correttezza, onestà, efficienza e professionalità.
2. Il Gruppo, pur non manifestando preclusioni verso alcun cliente o categoria di clienti, non intrattiene relazioni, dirette o indirette, con persone delle quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità, quali, a titolo esemplificativo, persone legate al riciclaggio, al traffico di droga, all'usura.

Articolo 17 - Rapporti con fornitori e subappaltatori

1. Il Gruppo impronta i rapporti con i propri fornitori e subappaltatori a principi di correttezza, professionalità, efficienza, serietà ed affidabilità.
2. Le procedure di selezione dei fornitori e subappaltatori del Gruppo – basate su elementi di riferimento oggettivi – prenderanno in considerazione, tra gli altri, la convenienza economica, la capacità tecnica, l'affidabilità, la qualità dei materiali, la rispondenza del fornitore alle procedure di qualità adottate dalla Società, nonché le credenziali dei propri contraenti.

In ogni caso, è fatto obbligo alle funzioni preposte di assicurare – ove possibile - pari opportunità alle aziende fornitrici in possesso dei requisiti richiesti. Nell'ambito delle procedure di scelta dei fornitori, il Gruppo adotta meccanismi di monitoraggio periodico volti a verificare la permanenza nel tempo in capo ai fornitori medesimi dei suddetti requisiti.

3. Nei rapporti con i fornitori e subappaltatori, i Destinatari non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore che non rispettino le condizioni di cui al precedente art. 16, comma 2. Grava comunque sui Destinatari, l'obbligo di informare il responsabile della funzione coinvolta e l'Organismo di Vigilanza delle offerte ricevute in tal senso.

Analogamente, è vietato offrire o corrispondere ai suddetti soggetti omaggi o trattamenti di favore che non rispettino le condizioni di cui al già citato art. 16, comma 2.

Il Gruppo garantisce la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto dai propri fornitori, mediante la separazione dei ruoli tra l'unità che richiede la fornitura e l'unità che stipula il contratto e un'adeguata documentabilità delle scelte adottate.

Articolo 18 - Conferimento di incarichi professionali

1. Nel conferimento degli incarichi professionali, il Gruppo adotta criteri di attribuzione ispirati ai principi di economicità, trasparenza e correttezza, valutando altresì l'integrità morale e professionale di collaboratori da coinvolgere.
2. I compensi e/o le somme comunque corrisposte a qualunque titolo ai terzi ai quali siano stati conferiti incarichi di natura professionale dovranno comunque essere documentabili e proporzionate all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato.
3. Nel conferimento di incarichi professionali i Destinatari non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore in violazione del disposto di cui all'art. 16, comma 2, essendo tenuti ad informare il responsabile della funzione coinvolta e l'Organismo di Vigilanza delle offerte ricevute in tal senso. È parimenti vietato offrire o corrispondere ai suddetti soggetti omaggi o trattamenti di favore che non rispettino le condizioni del suddetto art. 16, comma 2.

Articolo 19 - Relazioni con la Pubblica Amministrazione e la pubblica committenza in generale

1. Le relazioni del Gruppo con la Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali o soggetti incaricati di pubblico servizio debbono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione del Gruppo.
2. L'attività avente ad oggetto relazioni con soggetti e committenti pubblici, avviene nel rispetto dei diversi codici dei contratti pubblici, ovvero nel rispetto del D.Lgs 12 aprile 2006, n. 163; D.Lgs 18 aprile 2016, n.50 e D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36.
3. L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali o soggetti incaricati di pubblico servizio sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte ed al personale autorizzato.

In ogni caso, tali soggetti sono tenuti a conservare diligentemente la documentazione relativa alle procedure in occasione delle quali il Gruppo è entrato in contatto con la Pubblica Amministrazione.

4. Fermo restando il disposto del precedente art. 16, comma 2, nelle ipotesi di trattative di affari o di rapporti, anche di natura non commerciale, tra il Gruppo e soggetti pubblici, i Destinatari sono tenuti ad astenersi:
 - a) dall'offrire, anche per interposta persona, opportunità di lavoro o commerciali a favore del funzionario pubblico coinvolto nella trattativa o nel rapporto, ai suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso riconducibili;
 - b) dall'offrire ai suddetti soggetti regali, omaggi o benefici, anche tramite terzi, salvo che si tratti di atti di cortesia commerciale di modico valore;
 - c) dal tentativo di estorcere al funzionario pubblico, anche per interposta persona, informazioni riservate;
 - d) dall'assecondare la condotta induciva del Funzionario Pubblico attraverso la corresponsione di denaro o altra indebita utilità, al fine di evitare un danno o conseguire un vantaggio illecito.
5. Atti di cortesia commerciale, quali omaggi, elargizioni in natura o qualsiasi altra forma di beneficio - che non siano di modico valore - sono consentiti soltanto nel rispetto delle indicazioni previste all'art. 16, comma 2.

Articolo 20 – Tutela legale nell'esercizio delle proprie attività e misure di contrasto ai fenomeni mafiosi.

CMC nello svolgimento delle sue attività, oltre ad essere dotato di un apposito modello organizzativo previsto dal D.Lgs 8 giugno 2001, n. 231, per combattere i tentativi di infiltrazione mafiosa, è ligia al rispetto del codice antimafia di cui al D.Lgs 6 settembre 2011, n.159 ed infine ove previsto e richiesto applica i protocolli di legalità. Attraverso l'istituzione di tali protocolli si consente l'applicazione delle misure di contrasto ai fenomeni mafiosi, anche al di fuori dei casi previsti dalla legge.

Si prevedono quindi, accordi che rendono obbligatoria l'informativa antimafia anche al di fuori delle soglie previste dall'art. 91, c. 1, c. antimafia. Tali protocolli hanno trovato fondamento normativo nell'art. 176, c. 3, l. e), c. appalti, per il quale il soggetto aggiudicatore provvede alla stipulazione di appositi accordi con gli organismi competenti in materie di sicurezza nonché di prevenzione e repressione della criminalità.

Infine, come già precedentemente riportato all'art. 4 e10, CMC possiede la certificazione ISO 37001:2016 che stabilisce i requisiti del sistema di gestione progettati per contrastare il fenomeno corruttivo.

Articolo 21 - Relazioni con le Istituzioni e con le Autorità pubbliche di vigilanza

1. I Destinatari si impegnano ad osservare scrupolosamente le disposizioni emanate dalle competenti Istituzioni o Autorità per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi alle rispettive aree di attività.
2. Il Gruppo si impegna affinché, nell'ambito delle istruttorie intercorrenti con Istituzioni e/o Autorità pubbliche di Vigilanza, non siano presentate istanze o richieste contenenti dichiarazioni non veritiere al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, ovvero di ottenere indebitamente

concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

Analogamente, in caso di partecipazione a procedure ad evidenza pubblica, i Destinatari ed i Collaboratori sono tenuti ad operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, evitando in particolare di indurre le amministrazioni ad operare indebitamente in favore del Gruppo.

I Destinatari si impegnano a verificare che le erogazioni pubbliche, i contributi o i finanziamenti agevolati erogati in favore del Gruppo siano utilizzati per lo svolgimento delle attività o la realizzazione delle iniziative per le quali sono stati concessi.

3. I Destinatari si impegnano ad ottemperare ad ogni richiesta proveniente dalle sopra citate Istituzioni o Autorità nell'ambito delle rispettive funzioni di vigilanza, fornendo – ove richiesto - piena collaborazione.
4. Restano salve le disposizioni del presente Codice in materia di conflitti di interesse e di principi di comportamento nelle relazioni con le Autorità di cui al precedente articolo 19.

Articolo 22 - Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali

1. Il Gruppo potrà erogare contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma a movimenti, comitati, associazioni o altri organismi di natura politica o sindacale, sulla base delle normative specifiche previste.

I contributi erogati dovranno essere corrisposti in modo rigorosamente conforme alle leggi ed alle disposizioni vigenti e le relative pratiche adeguatamente documentate.

2. Nel caso di partecipazione anche finanziaria a specifici progetti, e comunque al di fuori dei casi indicati nel precedente comma, il Gruppo dovrà ottenere l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Generale provvedendo a darne conseguente comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Articolo 23 - Contributi e sponsorizzazioni

1. Fermo restando quanto disposto dal precedente articolo 22, il Gruppo potrà aderire a richieste di contributi o sponsorizzazioni provenienti da associazioni con regolari statuti ed atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale, benefico o ricreativo, che abbiano carattere nazionale o, in ogni caso, che coinvolgano un numero elevato di cittadini con particolare riferimento al contesto territoriale.
2. Le attività di sponsorizzazione - che potranno interessare gli ambiti del sociale, dell'ambiente, nonché quello sportivo ed artistico sono destinate ad eventi che offrano garanzie di qualità e serietà.

Articolo 24 – Tutela Ambientale

1. L'ambiente è un bene primario che il Gruppo si impegna a salvaguardare, a tal fine la Società programma la propria attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni future.
2. Il Gruppo si impegna, dunque, a migliorare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per le popolazioni e l'ambiente non solo nel rispetto della vigente normativa, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.
3. Anche per il raggiungimento di tali fini, CMC si è dotata di un sistema di Gestione Ambientale certificato in conformità alla norma UNI EN ISO 14001/2015. I requisiti fondamentali di tale sistema sono enunciati nel documento Manuale dell'Ambiente al cui interno è riportata la Politica per la tutela dell'ambiente, la cui diffusione è assicurata all'interno dell'organizzazione e tra gli stakeholders, attraverso la pubblicazione sul sito internet e/o dalla trasmissione via e-mail dall'affissione nei luoghi di lavoro. La struttura d'insieme dei documenti del Sistema di Gestione Ambientale è costituita da documenti standard aziendali quali Politica e Obiettivi Ambientali, Manuale dell'Ambiente, Procedure Ambientali, Istruzioni ambientali e da documenti applicativi delle singole commesse (Piani di Tutela Ambientali). La diffusione di tutta la documentazione standard aggiornata è garantita dalla pubblicazione sul sito intranet aziendale.
4. CMC, inoltre, in materia di sostenibilità, conformandosi alle norme europee e nazionali (di cui alla *Direttiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022, che modifica il regolamento*

(UE) n. 537/2014, la direttiva 2004/109/CE, la direttiva 2006/43/CE e la direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità, attraverso tale direttiva, recepita ed attuata in Italia attraverso il D.Lgs del 6 settembre 2024 n.125, CMC) ha istituito nel proprio organigramma aziendale, un comitato per la redazione del bilancio di sostenibilità.

Tale documento ha l'obiettivo di comunicare le informazioni relative a una diversità di temi, quali, l'ambiente, il personale, la lotta alla corruzione, il rispetto dei diritti umani, il rispetto della natura, il cambiamento climatico, tutte informazioni utili a fornire agli stakeholder una rendicontazione una panoramica aziendale trasparente ed esaustiva.

Informazioni Riservate e Tutela della "Privacy"

Articolo 25 - Principi generali

1. Il Gruppo si impegna a tutelare la riservatezza di tutte le informazioni riservate di qualsivoglia natura o oggetto di cui entri in possesso (ad esempio quelle relative ai propri dipendenti e ai terzi generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari) e ad evitare ogni uso improprio di tali informazioni o l'indebita diffusione delle medesime.

La circolazione interna delle informazioni è, in ogni caso, limitata ai soggetti portatori di un effettivo interesse alla loro conoscenza o alla loro utilizzazione, i quali sono comunque tenuti ad astenersi dal diffondere tali informazioni al di fuori dei casi previsti ed in luoghi non appropriati.

2. Il Gruppo cura l'applicazione ed il costante aggiornamento di specifiche procedure finalizzate alla tutela delle informazioni.

In particolare, rientra tra gli impegni del Gruppo:

- a) assicurare la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità all'interno delle diverse figure preposte al trattamento delle informazioni;
 - b) classificare le informazioni in base ai differenti livelli di riservatezza ed adottare tutte le misure più opportune in relazione a ciascuna fase del trattamento;
 - c) stipulare specifici accordi (anche di riservatezza) con eventuali soggetti esterni all'organizzazione aziendale che siano coinvolti nel trattamento delle informazioni, o che possano in qualsiasi modo venire in possesso di informazioni riservate.
3. Ciascun Destinatario è obbligato ad assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ogni notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa, anche al fine di salvaguardare il know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, gestionale e commerciale del Gruppo. In particolare, ogni Destinatario dovrà:
 - a) acquisire e trattare solo le informazioni ed i dati necessari ed opportuni per le finalità della funzione di appartenenza e in diretta connessione con quest'ultima;
 - b) acquisire e trattare le informazioni ed i dati stessi esclusivamente entro i limiti delle specifiche procedure adottate dal Gruppo;
 - c) conservare i dati e le informazioni in modo da impedire che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
 - d) comunicare i dati e le informazioni nell'ambito di procedure prefissate o su esplicita autorizzazione delle posizioni superiori e, comunque, dopo essersi assicurato della divulgabilità nel caso specifico dei dati;
 - e) assicurarsi che non esistano vincoli assoluti o relativi alla divulgabilità dei dati e delle informazioni riguardanti i terzi collegati al Gruppo da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, ottenere il loro consenso.

Articolo 26 - Tutela della privacy

1. L'impresa si impegna a tutelare, nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 recante "Codice in materia di Protezione dati personali" e delle successive modifiche ed integrazioni apportate dal D.lgs. del 10/08/2018 n. 108, che adegua il codice in materia di protezione dei dati personali, alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679.
2. CMC, per i dati personali acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito della propria attività e delle relazioni d'affari al fine di evitare ogni trattamento illecito ed improprio di tali informazioni, adotta appositi *standard* allo scopo di:
 - a) specificare le informazioni richieste agli interessati cui si riferiscono i dati e le relative modalità di trattamento e conservazione dei dati;
 - b) vietare il trattamento, e/o la comunicazione e/o la diffusione di dati personali senza il previo consenso dell'interessato, fatte salve le ipotesi previste dalla legge;
 - c) adottare le misure di sicurezza volte ad evitare la perdita, la distruzione, i trattamenti non autorizzati o lo smarrimento dei dati personali custoditi dal Gruppo;
 - d) stabilire regole per garantire a ciascun interessato l'esercizio dei diritti di legge
3. È in ogni caso vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata di dipendenti e collaboratori.

Modalità di attuazione

Articolo 27 - Organismo di Vigilanza

1. La figura preposta all'attuazione del presente Codice è l'Organismo di Vigilanza della CMC, istituito e regolamentato nell'ambito del "Modello di organizzazione, gestione e controllo", adottato dal Consiglio di amministrazione con delibera del 10 ottobre 2003.

L'Organismo di Vigilanza, oltre alle funzioni allo stesso attribuite nel suddetto Modello, svolge i seguenti compiti:

- a) verificare l'applicazione ed il rispetto del Codice Etico;
- b) promuovere la diffusione sempre maggiore di principi di comportamento etici nell'ambito del Gruppo attraverso l'analisi e la valutazione dei processi di controllo dei rischi [etici];
- c) promuovere iniziative finalizzate ad una sempre maggiore conoscenza e comprensione del Codice (in particolare: garantire lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica; analizzare le proposte di revisione delle procedure operative e delle direttive aziendali con significativo impatto sull'etica aziendale), predisponendo all'uopo specifici programmi di formazione/informazione;
- d) ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazione del presente Codice, impegnandosi ad assicurare la necessaria riservatezza;
- e) assumere tutte le decisioni opportune in materia di violazioni delle disposizioni contenute nel Codice;
- f) esprimere pareri in merito alla revisione delle procedure operative, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice;
- g) segnalare al Consiglio di amministrazione, al Chief Officer Operating al Collegio Sindacale della Società l'opportunità di procedere ad una revisione delle regole contenute nel Codice;
- h) partecipare alla predisposizione di tutte le procedure operative intese a ridurre il rischio di violazione del presente Codice, promuovendo nella misura più opportuna il costante aggiornamento delle stesse;
- i) verificare l'applicazione ed il rispetto delle disposizioni contenute nel presente Codice anche nell'ambito

delle società del Gruppo, attraverso un sistema di *report* da parte degli organi dirigenti di tali società, eventualmente segnalando ai competenti organi l'opportunità di procedere ad una revisione delle regole contenute nel Codice Etico.

2. Nello svolgimento di tali attività, l'Organismo di Vigilanza riceverà il supporto di tutte le funzioni aziendali interessate e potrà essergli consentito di accedere alla documentazione necessaria allo svolgimento della propria attività.

Articolo 28 - Attività di comunicazione e formazione

1. Il Codice Etico ed i relativi allegati sono portati a conoscenza dei destinatari del presente Codice mediante apposite attività di comunicazione.
2. Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico a tutti i destinatari, la funzione "Direzione Personale e Organizzazione" predisporrà e realizzerà, sulla base delle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari stessi.

Articolo 29 - Violazioni del Codice Etico

1. L'osservanza delle disposizioni contenute nel Codice Etico costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali facenti capo ai dipendenti della CMC ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2104 e 2106 del codice civile.
2. 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. In particolare, con riguardo ai dipendenti, specifico richiamo al presente Codice è formulato nel codice disciplinare della Società quale fonte di disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore ai sensi del citato art. 2104 c.c.
3. La Società si impegna ad irrogare le sanzioni disciplinari, con coerenza, imparzialità, uniformità e proporzionalità rispetto alla violazione, nel rispetto comunque dei limiti imposti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di settore, nonché dai Regolamenti sociali interni.
4. Nei rapporti contrattuali tra la Società e tutti gli altri soggetti, il rispetto delle disposizioni di cui al presente Codice dovrà costituire parte integrante delle obbligazioni assunte nei confronti del Gruppo. A tal fine, verrà espressamente menzionata in ciascun contratto l'esistenza del Codice e una copia dello stesso verrà consegnata a tutti i soggetti che intrattengono relazioni commerciali con il Gruppo.
5. La violazione delle norme del presente Codice potrà pertanto costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto o dell'incarico e all'eventuale risarcimento dei danni.