



**Estratto de “Modello di Organizzazione  
Gestione e Controllo  
D.Lgs 231/2001”  
Rev.02 Ottobre 2015**

## INDICE

### I ASPETTI GENERALI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

I.1 Quadro normativo di riferimento

I.2 Struttura del Modello organizzativo

### II CODICE ETICO

## ASPETTI GENERALI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

### I. 1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo 231/2001 (“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”), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch’essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Il Decreto legislativo 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità dell’ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto reato.

Detto modello, quindi, ha il particolare fine di escludere la responsabilità dell'ente per i reati commessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente stesso, ovvero da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente". L'adozione del modello comporta dei vantaggi, relativi:

- alla riduzione del rischio di commissione di reati a livelli ragionevoli (ad eccezione del caso dell'elusione fraudolenta, ad esempio, all'ente non sarà rimproverabile la realizzazione dell'illecito penale consumato da un soggetto formalmente delegato; l'adozione di modelli organizzativi post delictum può svolgere una funzione di natura riparatoria)

- al fatto che l'adozione di un modello organizzativo vero e proprio, stilato "su misura" (e non un insieme di documenti disorganici, che spesso, ancora oggi, molte imprese sono convinte possano bastare a esimere l'ente da responsabilità) consentirebbe al giudice di valutare discrezionalmente, caso per caso, la reale responsabilità dell'ente stesso.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, trattasi di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione (Indebita percezione di erogazioni pubbliche, Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico, Concussione, Corruzione, Corruzione privata e induzione indebita a dare e promettere utilità, questi ultimi due introdotti dalla recente Legge anti corruzione n. 190/12), a cui si sono successivamente aggiunti i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, alcune fattispecie di reati in materia societaria, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico ed i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (c.d. "Abusi di mercato"), una nuova fattispecie di reato contro la vita e l'incolumità individuale, nonché i cosiddetti "illeciti transnazionali". A ciò si aggiunga che tra le fattispecie di reati in materia societaria è stata inclusa quella dell'omessa comunicazione del conflitto di interessi da parte, tra l'altro, dell'amministratore o del componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati mentre, a seguito dell'abrogazione dell'art. 2623 c.c. da parte della Legge 262/2005, il reato di falso in prospetto (ora previsto dall'art. 173-bis del Decreto legislativo 58/1998), non è più parte delle fattispecie di reati in materia societaria rilevanti ai sensi del Decreto legislativo 231/2001.

Con la Legge n. 123 del 3 agosto 2007, il novero dei reati rilevanti ai fini del Decreto legislativo 231/2001 è stato ulteriormente ampliato con l'introduzione dei reati concernenti i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Il D.Lgs. 7 luglio 2011 n. 121 ("Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni") ha introdotto nel testo del Decreto legislativo 231/2001 l'art. 25 undecies, così includendo tra i reati cui può risultare responsabile l'ente giuridico anche quelli ambientali (Uccisione,

distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette, Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto, Nuovi scarichi non autorizzati di acque reflue industriali, Attività di gestione di rifiuti non autorizzata, Bonifica dei siti, Falsità nei certificati, Traffico illecito dei rifiuti, Attività organizzata per il traffico illecito dei rifiuti, Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti, Esercizio non autorizzato di stabilimento, Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive, Inquinamento doloso, Inquinamento colposo).

Il decreto legislativo n. 81 del 2008, con cui è stata data attuazione all'art. 1 della L. n. 123 del 2007, ha introdotto importanti novità in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché in tema di modelli di organizzazione e gestione.

Sono rilevanti, inoltre, in stretta relazione ai settori ove Cosp opera ed esercita la propria attività aziendale, le novelle normative afferenti il protocollo di legalità di cui alla Legge 190 del 2012 e la recente introduzione nel Codice Penale di reati ambientali previsti dalla Legge n. 68 del 22 maggio 2015.

La Legge 190 del 2012, in particolare, è stata introdotta con lo scopo di prevenire e reprimere la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione. L'art. 1, ai commi 5-8, prevedeva che, in attuazione della legge, le pubbliche amministrazioni centrali avrebbero dovuto elaborare un "piano di prevenzione della corruzione che fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio".

In data 11 settembre 2013, è stato finalmente reso noto il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), adottato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ed approvato dalla C.I.V.I.T. (Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche - Autorità nazionale anticorruzione).

Il documento, pertanto, si inserisce nel quadro delle attività previste dalla L. n. 190 del 2012 ed ha la funzione di assicurare una coordinata attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione nella P.A., come, d'altronde, più volte sollecitato anche dagli Organismi internazionali. Destinatario del Piano sono tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165 del 2001. Le attività di Cosp, quindi, saranno conformate anche alle previsioni del suddetto Protocollo. E' utile anche evidenziare il disposto dell'art. 1, comma

17, L. 6 novembre 2012 n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) in virtù del quale "le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara".

La norma richiamata ha, dunque, inconfutabilmente esteso il novero delle cause di esclusione dalla gara, non fosse altro perché l'art. 46, comma 1-bis D.Lgs. n. 163 del 2006, considera legittima la generalità delle esclusioni disposte in base alle leggi vigenti, nel cui novero rientra anche la L. n. 190 del 2012. In tale ottica dunque, l'organizzazione aziendale, sia nel settore che si occupa della fase di partecipazione a procedure di evidenza pubblica (comprese quelle negoziate), sia nel settore che si occupa della gestione del rapporto contrattuale, dovrà essere orientata alla verifica della sussistenza del Protocollo di legalità e di Atti anticorruzione elaborati dall'Ente appaltante.

L'altra novella normativa attiene i reati ambientali, con la sopracitata legge 22 maggio 2015, n. 68 vengono introdotte nell'ordinamento fattispecie di aggressione all'ambiente costituite sotto forma di delitto. In particolare il legislatore arricchisce il codice penale con un inedito Titolo VI-bis (Dei delitti contro l'ambiente) composto da 12 articoli, all'interno del quale sono previsti cinque nuovi delitti (inquinamento ambientale, disastro ambientale, traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività, impedimento del controllo, omessa bonifica), accompagnati da altre previsioni incriminatrici giudicate necessarie per la tenuta complessiva del sistema, e con ulteriori interventi di raccordo con il Codice dell'Ambiente e con la disciplina della responsabilità degli enti. Si segnala, infine, l'introduzione di una forma di ravvedimento operoso per coloro che collaborano con le autorità prima della definizione del giudizio.

La portata innovativa del Decreto legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l'entrata in vigore di tale Decreto le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa. Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto legislativo 231/2001 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono

quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale delle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l'art. 6 del Decreto in questione contempla l'esonero della società da responsabilità se questa dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei predetti reati. Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto di reato di quelli specificamente previsti dal Decreto legislativo 231/2001.

In tale contesto Cosp (di seguito, la "Società") ha provveduto ad effettuare un'analisi del contesto aziendale per evidenziare le aree e le modalità con le quali si possono realizzare i reati previsti dal Decreto legislativo 231/2001 e dal successivo D.Lgs. 81 del 2008 (attività di risk assessment e risk management), al fine di elaborare un modello organizzativo coerente con la specifica attività della Società, conformemente a quanto previsto dal Decreto legislativo 231/2001 e dal D.Lgs. n. 81 del 2008.

In particolare, la Società ha provveduto a realizzare un sistema di controllo preventivo del rischio, volto a prevenire la commissione dei reati. Tale sistema si basa su comportamenti, atti e processi individuati sulla base della concreta esigibilità dei comportamenti stessi.

Inoltre, tale sistema è tendenzialmente mirato a fare in modo che solo l'elusione fraudolenta del modello stesso, possa consentire la commissione dei reati in questione. In particolare, per i reati dolosi l'agente dovrà "volere" non solo l'evento reato, ma dovrà altresì "volere" l'aggiramento fraudolento del sistema. Nel caso di reati colposi l'agente dovrà "volere" il comportamento, inteso come condotta e non anche come evento. Ciò al fine di garantire quell'esonero di responsabilità previsto dall'art.6 del D.Lvo cit.

Da ultimo giova rilevare che i modelli organizzativi previsti dal Decreto legislativo 231/2001 ed oggetto di modifica ai sensi del D.Lgs. n. 81 del 2008 non costituiscono un "quid novi", poiché l'attività di impresa svolta in forma societaria dalla Società è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema (un modello), particolarmente rigoroso: si tratta di un assetto organizzativo ben formalizzato. Per la Società si è trattato, quindi, di effettuare un riscontro delle strutture organizzative interne già attive e operanti per verificarne la

rispondenza, anche formale, al dettato del Decreto legislativo 231/2001 e del successivo D.Lgs. n. 81 del 2008.

Nella revisione del Modello 231 si è ritenuto di fare tesoro delle Linee Guida elaborate da Confindustria (Associazione alla quale Cosp aderisce) ed aggiornate al 2014.

## I.2 STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello Organizzativo della Società, elaborato anche sulla base delle “Linee Guida” di Confindustria si concretizza in un articolato sistema piramidale di principi e procedure, che si può descrivere sinteticamente come segue:

- 1) Codice etico
- 2) Mappatura delle aree di rischio;
- 3) Mappatura attività strumentali
- 4) Identificazione degli strumenti interni di controllo a presidio delle attività a rischio
- 5) Schemi di controllo interno
- 6) Organismo di Vigilanza

Nel Codice etico sono rappresentati i principi generali (trasparenza, correttezza, lealtà) cui si ispira lo svolgimento e la conduzione degli affari;

La Mappatura delle aree di rischio costituisce l’identificazione delle aree di attività in cui è ragionevole ritenere, alla luce delle disposizioni normative di cui al D.Lvo 231 citato che possano considerarsi a rischio di illeciti costituenti reato.

La Mappatura delle attività strumentali costituisce l’identificazione di attività che presentano rischi di rilevanza penale solo quando supportano la realizzazione del reato costituendone le modalità di attuazione.

L’identificazione dei controlli a presidio delle attività di rischio costituisce la individuazione dei controlli esistenti nella Società a presidio delle attività a rischio del compimento di reati, comprendendo sia le attività sensibili che le attività strumentali

Gli schemi di controllo interno costituiscono la rappresentazione sintetica delle modalità organizzative, strutturali ed operative di controllo. Essi sono stati elaborati per tutti i processi operativi ad alto e medio rischio e per i processi strumentali. Tali schemi presentano un’analogia struttura, che si sostanzia in un complesso di regole volte ad individuare le



principali fasi di ogni processo, i reati che possono essere commessi in relazione ai singoli processi, le specifiche attività di controllo per prevenire ragionevolmente i correlativi rischi di reato, nonché appositi flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza al fine di evidenziare situazioni di eventuale inosservanza delle procedure stabilite nei modelli di organizzazione. Gli schemi di controllo interno sono stati elaborati alla luce delle seguenti regole cardine e precisamente:

1. la separazione dei ruoli nello svolgimento delle attività inerenti ai processi;
2. la c.d. "tracciabilità" delle scelte, cioè la costante visibilità delle stesse (ad. es. mediante apposite evidenze documentali), per consentire l'individuazione di precisi "punti" di responsabilità e la "motivazione" delle scelte stesse;
3. l'oggettivazione dei processi decisionali, nel senso di prevedere che, nell'assumere decisioni, si prescinda da valutazioni meramente soggettive, facendosi invece riferimento a criteri precostituiti.
4. l'integrazione del modello organizzativo con le procedure, il sistema di gestione ed i controlli interni adottati in sede di certificazione di qualità.

L'Organismo di Vigilanza, previsto dall'art. 6 del Decreto legislativo 231/2001, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al fine di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello Organizzativo stesso curandone altresì il costante aggiornamento.

Tali funzioni, stante quanto disposto dalle recenti innovazioni normative possono essere assunte dal Collegio Sindacale.

## II CODICE ETICO

### Art.1

#### Premessa

La Società informa la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel presente Codice, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire congiuntamente al successo dell'impresa.

### Art.2

#### Obiettivi e Valori

L'obiettivo primario della Società è la creazione di lavoro e valore per i soci. A questo scopo sono orientate le strategie industriali e finanziarie e le conseguenti condotte operative, ispirate all'efficienza nell'impiego delle risorse.

La Società nel perseguire tale obiettivo si attiene imprescindibilmente ai seguenti principi di comportamento:

- quale componente attiva e responsabile delle comunità in cui opera è impegnata a rispettare e far rispettare al proprio interno e nei rapporti con il mondo esterno le leggi vigenti negli Stati in cui svolge la propria attività e i principi etici comunemente accettati e sanciti negli standard internazionali nella conduzione degli affari: trasparenza, correttezza e lealtà;
- rifugge e stigmatizza il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti (verso la comunità, le pubbliche autorità, i clienti, i lavoratori, i soci e i concorrenti) per raggiungere i propri obiettivi economici, che sono perseguiti esclusivamente con l'eccellenza della performance in termini di qualità e convenienza dei prodotti e dei servizi, fondate sull'esperienza, sull'attenzione al cliente e sull'innovazione;
- pone in essere strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione dei principi di legalità, trasparenza, correttezza e lealtà da parte dei propri soci e collaboratori e vigila sulla loro osservanza e concreta implementazione;

- assicura al mercato, ai soci e alla comunità in genere, pur nella salvaguardia della concorrenzialità delle rispettive imprese, una piena trasparenza sulla loro azione;
- si impegna a promuovere una competizione leale, che considera funzionale al suo stesso interesse così come a quello di tutti gli operatori di mercato, dei soci e degli stakeholders in genere;
- persegue l'eccellenza e la competitività nel mercato, offrendo ai propri clienti servizi di qualità, che rispondano in maniera efficiente alle loro esigenze, ponendo al centro del proprio operato la ricerca della qualità e la soddisfazione del cliente;
- tutela e valorizza le risorse umane di cui si avvale;
- impiega responsabilmente le risorse, avendo quale traguardo uno sviluppo sostenibile, nel rispetto dell'ambiente e dei diritti delle generazioni future.

### **Art. 3**

#### **Soci**

La Società si impegna a garantire parità di trattamento a tutte le categorie di soci, evitando comportamenti preferenziali.

### **Art.4**

#### **Clienti**

La Società fonda l'eccellenza dei servizi offerti sull'attenzione alla clientela e sulla disponibilità a soddisfarne le richieste. L'obiettivo perseguito è quello di garantire una risposta immediata, qualificata e competente alle esigenze dei clienti, informando i propri comportamenti a correttezza, cortesia, collaborazione ed efficienza.

La soddisfazione del cliente viene perseguita offrendo e adeguando tutti i processi alle sue particolari esigenze, implicite ed esplicite, rilevate e monitorando sia i progressi culturali, sia il raggiungimento degli obiettivi concordati in fase contrattuale. Il cliente assume un ruolo centrale per il successo aziendale; diventa perciò importante conoscerlo a fondo, erogare servizi/prodotti rispondenti ai suoi bisogni e raggiungere un elevato livello di "customer satisfaction", mediante l'adozione di un sistema di gestione conforme alla norma UNI EN ISO 9001.

## **Art. 5**

### **Comunità**

- La Società intende contribuire al benessere economico e alla crescita delle comunità nella quale si trova a operare attraverso l'erogazione di servizi efficienti e tecnologicamente avanzati.
- In coerenza con tali obiettivi e con le responsabilità assunte verso i stakeholders, la Società individua nella ricerca e nell'innovazione una condizione prioritaria di crescita e successo.
- La Società mantiene con le pubbliche Autorità locali, nazionali e sovranazionali relazioni ispirate alla piena e fattiva collaborazione ed alla trasparenza, nel rispetto delle reciproche autonomie, degli obiettivi economici e dei valori contenuti in questo Codice.
- La Società considera con favore e, se del caso, fornisce sostegno a iniziative sociali, culturali ed educative orientate alla promozione della persona ed al miglioramento delle sue condizioni di vita.
- La Società non eroga contributi, vantaggi o altre utilità ai partiti politici ed alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti o candidati, fermo il rispetto della normativa applicabile.

## **Art. 6**

### **Risorse Umane**

La Società riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca.

La Società tutela la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro e ritiene fondamentale, nell'espletamento dell'attività economica, il rispetto dei diritti dei soci e dei lavoratori.

La tutela del lavoratore viene assicurata tramite l'applicazione e il miglioramento continuo di un sistema di responsabilità sociale e di gestione della sicurezza conformi rispettivamente alla SA 8000 e OHSAS 18001.

La gestione dei rapporti di lavoro è orientata a garantire pari opportunità e a favorire la crescita professionale di ciascuno.



## **Art. 7**

### **Ambiente**

La Società crede in una crescita globale sostenibile nel comune interesse di tutti gli stakeholders, attuali e futuri. Le scelte di investimento sono pertanto informate al rispetto dell'ambiente e della salute pubblica.

Fermo il rispetto della specifica normativa applicabile, la Società tiene conto delle problematiche ambientali nella definizione delle proprie scelte, anche mediante l'adozione di particolari tecnologie e metodi di produzione – laddove operativamente ed economicamente proponibile - che consentano di ridurre, anche oltre i limiti di norma, l'impatto ambientale delle proprie attività.

L'attenzione all'ambiente è evidenziata e perseguita mediante la conformità ai requisiti della norma UNI EN ISO 14001 e alla registrazione EMAS.

## **Art.8**

### **Politica integrata della qualità**

La Società si impegna a perseguire una politica integrata di qualità che pone al centro delle attività il cliente/utente, il lavoratore, sia esso socio o dipendente, e l'ambiente; a tal fine si è dotata di un Sistema di Gestione Integrato Qualità-Sicurezza-Ambiente-Responsabilità Sociale conforme agli standard internazionali di riferimento più evoluti.

Gli obiettivi che, in particolare, si pone l'azienda sono:

- ❑ Migliorare l'immagine e la reputazione sul mercato, e quindi: incremento del numero dei clienti, incremento del fatturato, espansione territoriale dell'azienda;
- ❑ rispettare tutte le norme di legge sia in materia di lavoro e di tutela della salute e sicurezza del lavoratore che dell'ambiente;
- ❑ rispettare tutti i requisiti di regolamenti specifici applicabili all'azienda, tra cui quelli di responsabilità sociale;

- ❑ coinvolgere e consultare i lavoratori anche attraverso i loro rappresentanti per la sicurezza;
- ❑ promuovere la sicurezza e salute sul luogo di lavoro, che è responsabilità di tutta l'organizzazione aziendale, dal datore di lavoro sino ad ogni lavoratore, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze;
- ❑ migliorare la soddisfazione dei lavoratori e dei soci;
- ❑ migliorare la soddisfazione dei clienti e degli utenti e quindi: raggiungimento degli obiettivi di budget, costante riduzione del numero dei reclami;
- ❑ rispettare gli impegni contrattuali espliciti ed impliciti;
- ❑ impegnarsi in maniera continua alla ricerca ed impiego delle migliori soluzioni tecniche disponibili per la gestione degli aspetti ambientali collegati alle attività, al fine di garantire la massima protezione ambientale;
- ❑ curare la comunicazione verso il cliente e la sua assistenza;
- ❑ comunicare le performances di responsabilità sociale a tutti gli stakeholder interni ed esterni;
- ❑ ridurre il rischio di accadimenti dannosi per l'ambiente e gli incidenti sul lavoro;
- ❑ gestire in maniera efficiente il Parco Automezzi;
- ❑ ottimizzare la redditività delle singole commesse;
- ❑ monitorare e migliorare l'efficacia ed efficienza dei processi produttivi e di supporto per conseguire gli standard di servizio fissati e gli obiettivi stabiliti;
- ❑ promuovere, attraverso adeguata formazione, la sensibilizzazione ed il coinvolgimento di tutto il personale interno all'azienda o che opera per conto di essa, alle argomentazioni ambientali, di sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

## **Art. 9**

### **Informazione**

La Società è consapevole dell'importanza che un'informazione corretta sulle proprie attività riveste per i soci, per i clienti e per la comunità in genere.



– Ferme restando le esigenze di riservatezza richieste dalla conduzione del business, la Società assume pertanto la trasparenza come proprio obiettivo nei rapporti con tutti gli stakeholders. In particolare, la Società comunica con il mercato e con i propri soci nel rispetto dei criteri di correttezza, chiarezza e parità di accesso all’informazione.

## **Art.10**

### **Rispetto del Codice**

Al rispetto del presente Codice sono tenuti tutti i soci, gli organi sociali, il management e i prestatori di lavoro della Società, nonché tutti i collaboratori esterni, quali consulenti, agenti, fornitori, ecc.

La Società si impegna all’implementazione di apposite procedure, regolamenti o istruzioni volte ad assicurare che i valori qui affermati siano rispecchiati nei comportamenti concreti di ciascuna di esse e di tutti i rispettivi soci, dipendenti e collaboratori, prevedendo - ove del caso - appositi sistemi sanzionatori delle eventuali violazioni.