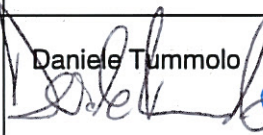
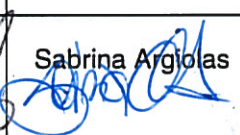
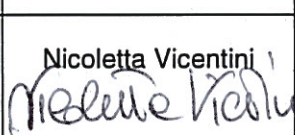




Distribuzione controllata: copia n° ____

Distribuzione NON controllata.

Approvato dall'Assemblea dei Soci in data: 16-03-2017

Rev.	Data	Motivo	Redatto (Nome Cognome /Firma)	Verificato (Nome Cognome /Firma)	Approvato (Nome Cognome /Firma)
00	16-03-2017	Prima Emissione SGI	Daniele Tummolo 	Sabrina Argiolas 	Nicoletta Vicentini 

Sommario

A. DICHIARAZIONE PROGRAMMATICA	3
B. PRINCIPI GENERALI	4
C. PRINCIPI ETICI.....	5
DESTINATARI	6
DIPENDENTI/LAVORATORI IN GENERE IN POSIZIONE DI RESPONSABILITÀ.....	6
DIPENDENTI/LAVORATORI IN GENERE	6
D. RAPPORTI CON I TERZI.....	7
RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI	7
RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	7
RAPPORTI CON LE AUTORITÀ DI VIGILANZA	8
RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI	8
RAPPORTI CON GLI ORGANI DI INFORMAZIONE.....	8
REGISTRAZIONI CONTABILI.....	9
ANTIRICICLAGGIO	9
E. RISORSE UMANE ED AMBIENTE DI LAVORO	9
RISORSE UMANE.....	9
F. PRIVACY ED AMBIENTE.....	10
TUTELA DELLA PRIVACY.....	10
AMBIENTE	11
G. VIOLAZIONE DEL CODICE E SISTEMA SANZIONATORIO	11
CONSULENTI, COLLABORATORI ESTERNI, FORNITORI E PARTNER.....	12
CONTROLLI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	12
SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI.....	12

A. Dichiarazione programmatica

Il Codice Etico è la “Carta Costituzionale” dell’azienda, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico – sociale di ogni partecipante all’ organizzazione aziendale.

Il Codice Etico è un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell’azienda perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle proprie responsabilità etiche e sociali verso tutti i soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nell’attività dell’azienda (clienti, fornitori, soci, cittadini, dipendenti/lavoratori in genere, collaboratori, istituzioni pubbliche, associazioni ambientali e chiunque altro sia interessato dall’attività dell’azienda). HTR ritiene infatti, di vitale importanza per il corretto funzionamento dell’azienda, la sua affidabilità, la sua reputazione ed immagine, nonché per lo sviluppo attuale e futuro dell’attività societaria, il rispetto di tutte le disposizioni di legge e dei principi di onestà, affidabilità, imparzialità, lealtà, trasparenza, correttezza e buona fede che costituiscono la base primaria dei principi sanciti nel Codice Etico.

Il Codice Etico è il principale strumento di implementazione dell’etica all’interno dell’azienda, volto a chiarire e definire **l’insieme dei principi a cui sono chiamati ad uniformarsi i suoi destinatari nei loro rapporti reciproci nonché nel relazionarsi con portatori di interessi reciproci nei confronti della società**. I destinatari sono pertanto chiamati al rispetto dei valori e principi del Codice Etico e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l’immagine della HTR nonché l’integrità del suo patrimonio economico ed umano. **Il Codice vincola tutti i soggetti a cui è destinato a qualunque livello organizzativo aziendale.**

Il Codice Etico comunque non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere.

Comportamenti contrari alla lettera e allo spirito del Codice Etico saranno valutati ai fini dell’applicazione di provvedimenti sanzionatori in quanto contrari ai principi di HTR.

Il Codice è altresì elemento essenziale del sistema di controllo di HTR volto alla prevenzione dei reati-presupposto di cui alla normativa italiana sulla *“Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti/lavoratori in genere da reato”* contenuta nel **D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e smi** ed è **parte integrante del “Modello di organizzazione, gestione e controllo”** adottato dalla Società ai sensi della citata normativa ed in quanto tale, sarà sempre aggiornato così da renderlo omogeneo al modello di organizzazione interno.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell’interesse di HTR può giustificare, nemmeno in parte, l’adozione di comportamenti in contrasto con i principi ed i contenuti del Codice.

HTR si impegna a divulgare il Codice Etico presso i destinatari con ogni mezzo all’uopo necessario, predisponendo e realizzando piani periodici di comunicazione, nonché, attraverso un organo interno a tal fine deputato (Organismo di Vigilanza), a monitorare costantemente il suo rispetto e la sua applicazione, ad

aggiornarlo e rivederlo in conformità alle procedure aziendali e a valutare l'applicazione, in caso di sua violazione, di adeguate misure sanzionatorie. **Il presente Codice è portato a conoscenza di tutti coloro che a qualsiasi titolo interagiscono con la Società.**

Tutti i soggetti sopra elencati sono tenuti ad ispirare le proprie condotte ai principi espressi dal Codice Etico ed hanno un preciso dovere di conoscerli.

L'osservanza ed il rispetto delle norme contenute nel Codice Etico sono **parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di HTR.**

HTR non inizierà o proseguirà alcun rapporto di collaborazione con chi manifesti, espressamente o tacitamente, di non voler rispettare i principi contenuti nel Codice Etico.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori non occasionali ed altri *partners*, HTR dovrà assicurarsi dell'integrità morale, reputazione e buon nome della controparte contrattuale.

Il Codice è pubblicato sulla intranet e sul sito aziendale raggiungibile all'indirizzo <http://gruppoHTR.com/> nella sezione "download", al fine di garantirne la più ampia diffusione.

Il Codice è stato adottato con deliberazione dell'amministratore unico del 16-03-2017 con efficacia immediata a decorrere da tale data.

Il Codice è periodicamente oggetto di aggiornamento, modifiche o revisioni da parte dell'amministratore unico, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative applicabili.

B. Principi generali

La HTR intende, attraverso il Codice Etico:

- Definire ed esplicitare i valori ed i principi etici generali che informano la propria attività ed i propri rapporti con clienti, fornitori, soci, cittadini, dipendenti/lavoratori in genere, collaboratori, amministratori, istituzioni pubbliche ed ogni altro soggetto coinvolto nell'attività dell'azienda;
- Formalizzare l'impegno a comportarsi sulla base dei seguenti principi etici: legittimità morale, equità ed eguaglianza, tutela della persona, tutela dell'ambiente, diligenza, trasparenza, onestà, riservatezza, imparzialità, protezione della salute.
- Ribadire l'impegno a tutelare i legittimi interessi dei propri soci;
- Indicare ai propri dipendenti/lavoratori in genere e collaboratori i principi di comportamento, i valori e le responsabilità di cui richiede il puntuale rispetto nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa;
- Definire gli strumenti di attuazione: l'attuazione dei principi contenuti nel Codice Etico è affidata all'Amministratore. Ad esso è affidato il compito di diffondere la conoscenza e la comprensione del

Codice Etico in azienda, monitorare l'effettiva attivazione dei principi contenuti nello stesso, ricevere segnalazioni in merito alle violazioni, intraprendere indagini e comminare sanzioni;

- Definire la metodologia realizzata attraverso:
 - ✓ l'analisi della struttura aziendale per l'individuazione degli obiettivi e dei soggetti coinvolti nell'attività dell'azienda;
 - ✓ la discussione interna per l'individuazione dei principi etici generali da perseguire, le norme etiche per le relazioni dell'azienda con i vari interlocutori, gli standard etici di comportamento;
 - ✓ l'adeguamento dell'organizzazione aziendale ai principi del Codice Etico. In particolare, riveste particolare importanza l'attività di formazione etica finalizzata a mettere a conoscenza tutti i soggetti coinvolti dell'esistenza del Codice Etico e di assimilarne i contenuti. Il dialogo e la partecipazione sono indispensabili per far condividere a tutto il personale i valori presenti in questo importante documento.

C. Principi etici

La Missione di HTR è quella di soddisfare il bisogno della comunità locale (intesa come clienti privati e pubblici) di allocare i propri rifiuti con il minor impatto ambientale possibile e nel modo economicamente più efficiente.

Per il raggiungimento dei propri obiettivi, HTR ritiene imprescindibile l'osservanza dei seguenti principi a cui si ispira:

- operare nel rispetto della normativa vigente e delle prescrizioni che l'organizzazione sottoscrive, nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza, onestà, integrità e buona fede che caratterizzano la propria azione;
- perseguire il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali, qualità, salute e sicurezza sul lavoro;
- prevenire l'inquinamento e tutelare le risorse naturali;
- soddisfare al meglio le aspettative dei clienti;
- osservanza e rispetto delle regole comportamentali nei rapporti con i terzi che debbono essere sempre ispirati a rigore, onestà, trasparenza, correttezza e buona fede;
- rispetto del principio di parità finalizzato ad evitare ogni discriminazione in base al sesso, salute, razza, nazionalità, opinioni politiche o credi religiosi dei destinatari, improntando i rapporti con gli stessi all'eguaglianza, imparzialità, lealtà ed affidabilità;
- rispetto dei propri dipendenti/lavoratori in genere e collaboratori, e delle persone in generale.

HTR si impegna ad adottare un sistema di gestione integrato qualità-ambiente-sicurezza che garantisca la prevenzione dell'inquinamento ed il conseguimento di obiettivi e traguardi atti a realizzare un miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali nel più scrupoloso rispetto degli obblighi imposti dalla legislazione in materia.

Destinatari

Le norme ed i principi contenuti nel Codice Etico, pur rivolgendosi a tutti i soggetti che entrano a qualsiasi titolo in contatto con HTR, debbono in particolare essere osservati dalla dirigenza e dai dipendenti/lavoratori in genere/collaboratori di HTR e sono per essi vincolanti.

Dipendenti/lavoratori in genere in posizione di responsabilità

Chiunque rivesta, anche solo di fatto, un ruolo di responsabilità o dirigenza di funzione o unità all'interno di HTR rappresenta un esempio per gli altri dipendenti/lavoratori in genere. Per tale ragione egli deve esercitare una *leadership* e fornire una guida conforme ai principi del Codice Etico, dimostrando, con il proprio comportamento, che il rispetto di tali principi rappresenta aspetto fondamentale del lavoro e della vita societaria e che la conduzione della propria attività ed i suoi risultati devono essere svolti ed ottenuti nel rispetto ed in conformità ai principi del Codice Etico.

Dipendenti/lavoratori in genere

I dipendenti/lavoratori in genere, nello svolgimento delle mansioni loro affidate, sono tenuti ad agire nel rispetto della legge e delle disposizioni interne. Essi si ispireranno ai principi di onestà, impegno, rigore e correttezza. I medesimi principi dovranno del pari costituire elementi imprescindibili dei rapporti con i terzi estranei alla Società.

I dipendenti/lavoratori in genere sono tenuti, quindi, ad adottare azioni e comportamenti coerenti con il Codice Etico, ed a collaborare con l'organo interno deputato alla verifica delle sue violazioni, nonché informare adeguatamente i terzi sulle sue disposizioni ed esigerne il rispetto nello svolgimento delle attività per le quali essi siano in relazione con HTR, adottando ogni opportuna iniziativa in caso di mancato adempimento di tali obblighi.

Tutte le conoscenze sia tecniche sia tecnologiche sia commerciali apprese dai dipendenti/lavoratori in genere non possono essere rivelate, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, salvo i casi in cui la rivelazione sia richiesta da leggi, regolamenti o espressamente dalle competenti Autorità.

Agli stessi doveri sono soggetti i collaboratori di HTR. A tal fine, in tutti i contratti di collaborazione, HTR farà menzione dell'obbligo di attenersi ai principi del Codice Etico.

Nell'espletamento delle proprie mansioni lavorative il dipendente dovrà astenersi dallo svolgere attività che siano, o appaiano, in conflitto con l'interesse di HTR e/o che possano interferire sull'assunzione di decisioni nell'esclusivo interesse della Società (ad esempio cointeressenza del dipendente o di suoi familiari in attività di fornitori o clienti; strumentalizzazione della propria posizione per realizzare interessi contrastanti con quelli societari; utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento degli incarichi aziendali a vantaggio proprio o di terzi; conclusione di contratti che abbiano come controparte familiari o soci del dipendente; svolgimento di attività lavorative di qualunque genere presso clienti o fornitori, che siano, anche solo potenzialmente, in contrasto con gli interessi di HTR).

Il dipendente non potrà inoltre per nessuna ragione:

- ricevere qualsiasi forma di corrispettivo da parte di soggetti estranei a HTR per l'esecuzione di un qualsiasi servizio o contrario ai doveri di ufficio;

- dare o ricevere, sotto qualsiasi forma, sia diretta che indiretta, regali, omaggi, ospitalità, salvo che il valore degli stessi sia di modico valore e comunque tale da non compromettere l'immagine aziendale;
 - subire alcun condizionamento da parte di terzi per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi allo svolgimento delle proprie mansioni;
 - assumere sostanze alcoliche o stupefacenti nel corso dell'attività lavorativa o prestarla sotto i loro effetti.
- Il dipendente cui vengano offerti omaggi, o altra forma di beneficio, che non siano direttamente ascrivibili alle normali relazioni di cortesia e di modico valore, dovrà assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare detto omaggio, o altra forma di beneficio, ed informare immediatamente il proprio superiore gerarchico.

D. Rapporti con i terzi

Rapporti con clienti e fornitori

Nei confronti dei clienti, i dipendenti/lavoratori in genere di HTR dovranno improntare la propria condotta alla massima disponibilità, rispetto e cortesia: dovranno, altresì, fornire i propri servizi secondo i più elevati *standards* professionali così da soddisfare pienamente le esigenze della clientela.

Nei rapporti con il cliente è fatto obbligo ai dipendenti/lavoratori in genere di HTR di attenersi alle disposizioni del Codice Etico ed osservare scrupolosamente le procedure interne relative alla gestione dei rapporti con i clienti.

I processi di acquisto di HTR sono improntati alla ricerca della massima profittabilità nel rispetto dei principi delle pari opportunità, lealtà ed imparzialità.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere effettuate in base a valutazioni obiettive in relazione al prezzo, alla qualità ed alla capacità.

Nei rapporti con i fornitori, i dipendenti/lavoratori in genere di HTR dovranno:

- osservare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne relative ai rapporti con gli stessi;
- adottare nella loro selezione criteri di valutazione oggettivi e trasparenti;
- osservare e rispettare nei rapporti di fornitura le disposizioni di legge e le condizioni contrattualmente previste;
- ispirarsi ai principi di correttezza e buona fede nella corrispondenza e nel dialogo.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Le relazioni di HTR con la Pubblica Amministrazione devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari, evitando di compromettere in qualsiasi modo, e per qualsiasi ragione, l'integrità e la reputazione della Società.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione e/o le Istituzioni Pubbliche sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte specificamente ed

espressamente autorizzate e la relativa documentazione dovrà essere raccolta ed adeguatamente conservata.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione è fatto divieto assoluto di influenzare impropriamente, o cercare di influenzare, le sue decisioni.

In ogni caso, nel corso di una negoziazione con la Pubblica Amministrazione o in qualsiasi rapporto con la stessa, HTR si impegna a non offrire opportunità di lavoro e/o commerciali ai dipendenti/lavoratori in genere della Pubblica Amministrazione – o a loro familiari – che siano coinvolti a qualsiasi titolo nella trattativa o nel rapporto;

- offrire omaggi, salvo non si tratti di atti di cortesia commerciale di modico valore;
- sollecitare od ottenere informazioni riservate, che non siano di dominio pubblico e/o reperibili da chiunque.

E' tassativamente vietato corrispondere od offrire, direttamente o tramite terzi, somme di denaro, utilità o doni di qualsiasi genere, natura ed entità a pubblici ufficiali, incaricati di un pubblico servizio, dipendenti/lavoratori in genere pubblici e rappresentanti di governo per compensarli di un atto del loro ufficio, ovvero per ottenere l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio o comunque per ottenere e/o favorire un interesse della Società.

Sono consentiti, se documentati e debitamente autorizzati, esclusivamente gli atti di cortesia commerciale, quali omaggi o altri benefici (anche sotto forma di liberalità), purché di modico valore e tali comunque da non poter essere interpretati, da un osservatore terzo ed imparziale, come atti destinati ad ottenere vantaggi e favori in modo improprio.

I dipendenti/lavoratori in genere di HTR ottempereranno prontamente ad ogni richiesta di qualsiasi Autorità, collaborando diligentemente alle relative procedure istruttorie ed ispettive.

Rapporti con le Autorità di Vigilanza

HTR si impegna ad osservare scrupolosamente le regole dettate da qualsiasi Autorità di Vigilanza per il rispetto della normativa relativa alla propria attività di impresa.

Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

HTR non eroga contributi di alcun genere e natura, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati, organizzazioni politiche e sindacali o ad organizzazioni con le quali potrebbe, anche solo astrattamente, ravvisarsi un conflitto di interessi (per esempio, associazioni dei consumatori).

Rapporti con gli organi di informazione

I rapporti tra HTR e gli organi di informazione spettano solo ed esclusivamente alle funzioni societarie a ciò espressamente delegate e le informazioni e le comunicazioni ad essi fornite dovranno essere accurate, veritiere, complete e trasparenti.

E' fatto espresso divieto ai dipendenti/lavoratori in genere di HTR di fornire qualsiasi notizia agli organi di informazione, o a soggetti ad essi connessi e/o collegati, senza l'autorizzazione scritta delle competenti funzioni aziendali.

In particolare, è severamente vietata la diffusione o l'utilizzo di informazioni c.d. "price sensitive" che potranno essere diffuse esclusivamente da parte dei singoli soggetti a ciò autorizzati, in conformità alla legge e nell'osservanza dei principi della parità e della contestualità.

Registrazioni contabili

Tutte le operazioni e/o transazioni devono essere correttamente registrate nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili di volta in volta applicabili. La registrazione delle operazioni e/o transazioni in ogni caso deve essere trasparente, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza, ogni operazione/transazione deve essere responsabilmente conservata agli atti su idoneo supporto documentale che consenta un'adeguata informazione e la possibilità di controllo del dato registrato sotto i seguenti profili:

- immediata determinazione delle caratteristiche dell'operazione;
- agevole ricostruzione cronologica dell'operazione;
- verifica del processo di decisione, autorizzazione e verifica dell'operazione, nonché facile individuazione dei vari livelli di responsabilità.

Ogni registrazione contabile dovrà risultare esclusivamente dalla documentazione di supporto che pertanto dovrà essere ordinata e facilmente reperibile.

E' fatto espresso divieto ai dipendenti/lavoratori in genere di adottare comportamenti, anche omissivi, che possano comportare registrazioni fittizie o fuorvianti o da cui possano derivare responsabilità per la Società.

Antiriciclaggio

HTR, la funzione dirigenziale ed i suoi dipendenti/lavoratori in genere non devono assolutamente svolgere, o essere coinvolti, in attività che possano comportare riciclaggio di denaro o beni che siano frutto di attività criminali o comunque illecite.

E' fatto quindi obbligo di verificare, prima dell'instaurazione di qualsiasi relazione commerciale, tutte le informazioni disponibili (anche finanziarie) relative ai soggetti che entrano in contatto con la Società, per accertarne la rispettabilità e lo svolgimento della loro attività conformemente alla legge.

E. Risorse umane ed ambiente di lavoro

Risorse umane

Le risorse umane sono considerate elemento indispensabile per l'esistenza e lo sviluppo dell'attività di impresa di HTR ed un sano ambiente di lavoro è ritenuto essenziale ed imprescindibile per il loro utile apporto all'attività societaria.

A tal fine HTR ritiene cruciale che i rapporti con, e tra, i dipendenti/lavoratori in genere siano basati sulla lealtà e reciproca fiducia e si impegna ad evitare e, ove esistente, ad eliminare, ogni e qualsiasi

discriminazione, ispirandosi al rispetto dei diritti dei lavoratori per favorire lo sviluppo e la crescita professionale dei suoi collaboratori nel pieno rispetto, ed a tutela, della loro sicurezza e salute.

HTR considera assolutamente inaccettabile qualsiasi tipo di molestia o comportamento indesiderato, come quelli connessi alla razza, al sesso, o ad altre caratteristiche personali, che abbiano lo scopo e/o l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti.

HTR si impegna quindi:

- ad applicare criteri di merito e di competenza professionale nell'adottare qualsiasi decisione nei confronti dei dipendenti/lavoratori in genere;
- a garantire ai dipendenti/lavoratori in genere eguali opportunità con riferimento a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro;
- a contrastare ed evitare che si verifichino molestie di alcun genere e tipo (quali ad esempio, le molestie di tipo sessuale o la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o che comporti ostacoli e impedimenti alle legittime prospettive professionali).

La Società si impegna a garantire la sicurezza e la salute dei propri dipendenti/lavoratori in genere, promuovendo il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona e garantendo condizioni di lavoro che siano rispettose della loro dignità individuale e della loro sicurezza.

I dipendenti/lavoratori in genere dovranno, nell'ambito delle mansioni loro attribuite, adoperarsi per prevenire i rischi, salvaguardare l'ambiente di lavoro e tutelare la salute e la sicurezza.

F. Privacy ed Ambiente

Tutela della Privacy

Nello svolgimento della propria attività HTR acquisisce, conserva, tratta, comunica e diffonde, costantemente e nel rispetto della legge, dati, documenti ed informazioni riservate attinenti a negoziazioni, procedimenti, operazioni e contratti di cui sia parte.

HTR può quindi detenere dati personali protetti dalla normativa a tutela della *privacy*, che non possono essere resi noti all'esterno e la cui divulgazione potrebbe produrre danni alla Società stessa.

I dipendenti/lavoratori in genere sono quindi tenuti a tutelare la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni e dei dati appresi in ragione della propria funzione lavorativa.

A tal fine ciascun dipendente dovrà:

- rilevare la natura confidenziale e riservata dei dati in conformità alle disposizioni aziendali;
- conservare i dati in modo tale da impedire a qualsiasi terzo di prenderne conoscenza;
- comunicare e divulgare i dati esclusivamente nel rispetto della legge e della relativa procedura aziendale.

HTR si impegna a proteggere le informazioni ed i dati relativi ai propri dipendenti/lavoratori in genere ed ai terzi che siano in suo possesso, evitandone ogni uso improprio e garantendo un elevato grado di sicurezza

dei propri sistemi di *information technology* destinati al trattamento dei dati personali e delle informazioni riservate.

Ambiente

HTR, riconoscendone l'importanza per la collettività, si impegna a contribuire, in maniera fattiva e costruttiva, alla "sostenibilità ecologica" e quindi allo sviluppo e al benessere dell'ambiente in cui opera. Al fine di ridurre al minimo l'impatto sull'ambiente, le strategie e la gestione operativa delle attività aziendali faranno quindi riferimento ai principi di sviluppo sostenibile e saranno rispettose della normativa in tema di prevenzione e protezione ambientale e della salute pubblica.

G. Violazione del codice e sistema sanzionatorio

Le norme contenute nel presente Codice svolgono anche una generale funzione di prevenzione dei rischi aziendali e pertanto vanno intesi congiuntamente a quanto contenuto nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da HTR ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Le violazioni del Codice, così come le violazioni al suddetto Modello, costituiscono comportamento sanzionabile in quanto lesivo del rapporto fiduciario e dell'obbligo di diligenza.

- **Dipendenti/lavoratori in genere**

Il mancato rispetto e/o la violazione da parte dei dipendenti/lavoratori in genere delle norme contenute nel presente Codice costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e, conseguentemente, illecito disciplinare, dando luogo all'applicazione delle relative sanzioni.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicata. Tali sanzioni saranno applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate in base alla loro gravità.

Le infrazioni verranno accertate dalla funzione aziendale preposta, la quale provvederà altresì ad avviare i conseguenti procedimenti disciplinari, secondo quanto nel CCNL applicato, nelle procedure aziendali e nel rispetto della vigente normativa.

- **Dirigenti/Delegati**

Il rispetto da parte dei dirigenti di HTR delle norme contenute nel presente Codice e l'obbligo che gli stessi facciano rispettare quanto previsto nel medesimo Codice è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo esempio per tutti coloro che ai medesimi riportano gerarchicamente.

Le infrazioni verranno accertate dalla funzione aziendale preposta, la quale provvederà altresì ad avviare i conseguenti procedimenti disciplinari, secondo quanto previsto per i dirigenti nel CCNL applicato e nelle procedure aziendali.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle norme contenute nel presente Codice o di adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del medesimo Codice, ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a dipendenti/lavoratori in genere a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Codice e/o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le

sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante altresì dalla normativa vigente, dal CCNL Dirigenti Aziende Industriali e da eventuali accordi inerenti i dirigenti.

- **Amministratori**

In caso di violazione da parte degli Amministratori della Società delle norme contenute nel presente Codice o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le stesse norme, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intera Assemblea dei Soci e il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative in conformità alla normativa vigente.

Consulenti, collaboratori esterni, fornitori e partner

Ogni comportamento posto in essere da parte dei consulenti, collaboratori, fornitori, partner etc., ovvero di soggetti che operino a favore di tali soggetti, delle previsioni di cui al presente Codice, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti, che dovranno essere espressamente accettate e che dovranno consentire alla Società la facoltà di risolvere il contratto, ovvero in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto, salvo il risarcimento del danno.

Controlli dell'organismo di vigilanza

La corretta osservanza ed applicazione del presente Codice viene garantita dall'Organismo di Vigilanza istituito in base al Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Segnalazioni di violazioni

Qualora un Destinatario dovesse venire a conoscenza di violazioni e/o comportamenti contrari ai principi di cui al presente Codice deve informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

E' garantito in ogni caso l'anonimato del segnalante.

HTR, attraverso l'Organismo di Vigilanza e le funzioni competenti, assicura lo svolgimento di approfondite verifiche in ordine alle segnalazioni ricevute e l'applicazione delle misure sanzionatorie previste in caso di accertata violazione.