



GRUPPO RELIFE

CODICE ETICO DI GRUPPO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001

Data approvazione:	04.08.2023
Prima revisione:	11.05.2026

Indice

1. Premessa.....	3
2. Destinatari e finalità.....	3
3. Valori	4
4. Principi generali.....	7
5. Rapporti infragruppo.....	11
6. Principi di condotta nei rapporti con i Soci.....	11
7. Principi di condotta nei rapporti con dipendenti e collaboratori.....	11
8. Principi di condotta nei rapporti con i clienti.....	16
9. Principi di condotta nei rapporti con i fornitori e i partner commerciali	17
10. Principi di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	17
11. Conflitto di interessi	19
12. Rispetto della normativa in materia di antiterrorismo, antiriciclaggio e di lotta ai reati transnazionali e di criminalità organizzata.....	19
13. Comunicazioni sociali e illeciti in materia societaria.....	20
14. Modalità di attuazione e programma di vigilanza.....	20
15. Disposizioni finali e diffusione	22

1. Premessa

Allo scopo di creare i presupposti per un atteggiamento sempre più socialmente responsabile e rispettoso nei confronti degli *stakeholder* di riferimento, il Gruppo ReLife (di seguito anche “il Gruppo”) - ai sensi del D.Lgs. 231/2001 - ha scelto di dotarsi di uno strumento di indirizzo etico- comportamentale che definisca i valori di riferimento e gli impegni aziendali, disciplinando in concreto le condotte rilevanti di coloro che operano a servizio dello stesso e precisandone regole e comportamenti, cui viene riconosciuto un valore etico positivo.

Il Codice non si sostituisce né si sovrappone alle leggi e alle altre fonti normative esterne e interne, bensì rappresenta un documento che integra e rafforza i principi contenuti in tali fonti, con specifico riferimento al profilo etico dei comportamenti aziendali.

Il presente Codice Etico rappresenta, dunque, lo strumento predisposto per individuare e definire l'insieme dei valori di etica aziendale che riconosce, accetta e condivide, assumendosi le corrispondenti responsabilità in caso di mancato rispetto. Attraverso tale documento, il Gruppo dichiara pubblicamente di voler perseguire i massimi livelli di eticità nel compimento della *mission* aziendale, individuando standard operativi e regole comportamentali, anche nel rispetto della prevenzione dei reati contemplati nel D.Lgs. 231/2001.

Il Gruppo ReLife rispetta le aspettative legittime dei propri *stakeholder*, ovvero tutti quei soggetti che intrattengono con le aziende del gruppo relazioni significative e i cui interessi sono a vario titolo coinvolti nella sua attività in modo coerente con la propria mission, nel settore dello smaltimento e recupero dei rifiuti. Il Codice rappresenta, in definitiva, una dichiarazione pubblica dell'impegno del Gruppo a perseguire i massimi livelli di eticità nel compimento della *mission* aziendale, individuando standard operativi e regole comportamentali, anche nel rispetto della prevenzione dei reati contemplati nel D.Lgs. 231/2001.

Le Società del Gruppo adottano il presente Codice quale parte integrante del loro modello di organizzazione, gestione e controllo.

2. Destinatari e finalità

Le norme del Codice si applicano, senza alcuna eccezione:

- ai soci;
- ai membri dell'organo amministrativo e degli organi di controllo (Collegio sindacale, società di revisione, Organismo di Vigilanza);
- a dirigenti, dipendenti, consulenti, fornitori, clienti, partner e collaboratori;

- ad ogni altro soggetto, privato o pubblico, che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaura, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni con una delle Società del gruppo.

Tali soggetti (di seguito definiti “Destinatari”), nel già dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, adegueranno le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dal presente Codice.

Al Codice sono attribuite le seguenti funzioni:

- **preventiva:** la codificazione dei principi etici di riferimento e delle regole di comportamento basilari cui tutti i destinatari devono uniformarsi costituisce l’espressa dichiarazione dell’impegno serio ed effettivo del Gruppo a rendersi garante della legalità della propria attività, con particolare riferimento alla prevenzione degli illeciti;
- **cognitiva:** il Codice, attraverso l’enunciazione di principi generali e di regole di condotta, consente di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno;
- **di legittimazione:** il Codice esplicita i doveri e le responsabilità del Gruppo ReLife nei confronti degli interlocutori, affinché questi ultimi possano ritrovare in esso un riconoscimento delle loro aspettative;
- **di incentivo:** il Codice, imponendo l’osservanza dei principi e delle regole in esso contenute, contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza la reputazione del Gruppo ReLife ed il rapporto di fiducia con gli *stakeholder*. Analogamente, dall’osservanza dei principi e delle norme del Codice dipende la reputazione di tutto il management e del personale, nonché il rapporto di fiducia reciproca tra questi e il Gruppo.

L’osservanza dei contenuti del Codice Etico da parte di tutti coloro che operano per o con le società del Gruppo è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l’affidabilità e la reputazione delle stesse e rappresenta uno dei fattori indispensabili per il successo e il buon andamento delle attività dell’intero Gruppo.

Il Gruppo ReLife, pertanto, si impegna a far adottare il presente Codice Etico di contenuto conforme a tutte le società del Gruppo.

3. Valori

Il Gruppo ReLife, nell’adempimento della missione attribuitagli, persegue il raggiungimento dei propri obiettivi attraverso un’azione aziendale svolta nel rispetto della legalità e dei diritti fondamentali della persona,

improntata a regole chiare e trasparenti e in sintonia con l'ambiente esterno e con gli obiettivi della comunità. Al fine di una tutela sempre più concreta della propria immagine positiva, che rappresenta certamente un valore primario ed essenziale, il Gruppo ha deciso di adottare un Codice Etico che, in linea con i principi di lealtà e onestà di comportamento che gli sono già propri, è volto a regolare attraverso norme comportamentali l'attività aziendale.

Il Codice Etico individua, pertanto, i valori aziendali del Gruppo ReLife ed evidenzia l'insieme dei diritti e dei doveri di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano nello stesso, indicando le norme di comportamento da osservare nei confronti di tutti gli interlocutori quali gli azionisti, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, gli agenti, i partner, la Pubblica Amministrazione e, in generale, tutti i soggetti legati al Gruppo da un rapporto di collaborazione.

Legalità

Il Gruppo ReLife, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti nei territori nei quali si trova ad operare, nonché dei principi del Codice.

Divieto di ogni forma di discriminazione

È vietata ogni forma di discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità fisiche, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose.

Riservatezza

Il Gruppo ReLife garantisce la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite in relazione all'attività lavorativa prestata. Le informazioni ottenute non saranno utilizzate per interessi propri o secondo modalità contrarie alla legge o che siano di nocumento agli obiettivi del Gruppo.

Onestà e correttezza

I rapporti con gli *stakeholder* del Gruppo ReLife sono improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. I Destinatari svolgono la propria attività nell'interesse del Gruppo e non dovranno dunque essere sottoposti ad alcun tipo di pressione.

Valorizzazione e integrità della persona

Il Gruppo ReLife tutela e promuove il valore delle risorse umane, anche contribuendo ad accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun dipendente e favorendo la logica del *team work*.

Ciascuna società del Gruppo si impegna a promuovere il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona, garantendo la dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri. Si rifiuta ogni forma di discriminazione nel lavoro per motivi di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, appartenenza sindacale, condizione sociale e personale.

Il Gruppo promuove la diversità, l'equità e l'inclusione — con particolare attenzione alla parità di genere — non solo come principi etici, ma come leve strategiche indispensabili per la prosperità e il successo organizzativo.

Una forza lavoro eterogenea e inclusiva alimenta l'innovazione, migliora la qualità dei processi decisionali e consente di comprendere e servire con maggiore efficacia una base clienti diversificata.

Con il presente Codice Etico, il Gruppo si impegna a creare un ambiente di lavoro che valorizzi e rispetti ogni individuo, a prescindere da razza, etnia, sesso, età, orientamento sessuale, disabilità o qualsiasi altra caratteristica tutelata dalla legge, garantendo pari opportunità e parità retributiva indipendentemente dal genere.

In questa direzione, il Gruppo adotta politiche eque nei processi di selezione, nelle opportunità di crescita professionale e nella retribuzione, incoraggiando una cultura fondata sul rispetto reciproco, sull'equità e sulla valorizzazione delle differenze.

Il Gruppo promuove il dialogo aperto, l'ascolto attivo e la comprensione reciproca, consapevole che la pluralità di idee ed esperienze stimola la creatività e guida l'innovazione. Attraverso un impegno condiviso verso diversità, equità, inclusione e parità di genere, il Gruppo mira a costruire un luogo di lavoro in cui tutti possano prosperare ed esprimere pienamente il proprio potenziale, contribuendo al successo complessivo dell'organizzazione.

Il Gruppo ReLife proibisce ogni e qualsiasi forma di molestia – psicologica, fisica, sessuale – nei confronti di dirigenti, dipendenti, collaboratori esterni, fornitori, clienti o visitatori. Per molestia si intende qualsiasi forma di intimidazione o minaccia che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni ovvero l'abuso da parte del superiore gerarchico della posizione di autorità.

Cura e soddisfazione del cliente

Tutte le attività e i comportamenti aziendali sono orientati alla massima attenzione nei confronti delle esigenze dei clienti, avendo come obiettivo il raggiungimento di standard qualitativi ottimali nell'ottica della loro migliore soddisfazione.

Creazione di valore e le responsabilità verso la collettività

Ciascuna società del Gruppo opera tenendo conto delle esigenze della comunità nel cui ambito svolge la propria attività e contribuisce alla creazione di valore e al suo sviluppo economico, ambientale, sociale, culturale e civile non solo per i suoi clienti, ma per tutti gli interlocutori di riferimento.

Trasparenza

Il Gruppo ReLife si impegna a informare, qualora previsto dalla legge e/o ritenuto di interesse, in modo chiaro e trasparente tutti gli *stakeholder* in relazione alla propria situazione e al proprio andamento economico e gestionale, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.

L'adozione del presente Codice è espressione di un contesto aziendale nel quale l'obiettivo primario è quello di soddisfare le necessità e le aspettative di tutti gli interlocutori del Gruppo attraverso un elevato standard di professionalità e il divieto di quelle condotte che si pongono in contrasto con le disposizioni di legge e con i valori che il Gruppo medesimo intende promuovere.

Ciascuna società del Gruppo, pertanto, rifiuta e condanna qualsiasi tipo di condotta contraria o in violazione della legislazione esistente, commessa dal singolo o da più persone unite da un vincolo associativo, essendo comunque il risultato di tale condotta contrario agli interessi del Gruppo.

Ogni dipendente, collaboratore e portatore d'interessi del Gruppo si dovrà pertanto attenere alle regole contenute nel Codice Etico che, unitamente alle previsioni normative in materia sia civile che penale, rappresentano l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità agli stessi attribuiti.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse o del vantaggio del Gruppo può giustificare una condotta non in linea con il presente Codice

Il Gruppo ReLife assicura a tutti i dipendenti e collaboratori un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione in relazione al contenuto del Codice Etico e alle problematiche a esso attinenti.

In definitiva, poiché il presente documento è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. 231/2001 adottato dalle società del Gruppo, la capogruppo (ReLife S.p.A.) richiede a tutte le controllate una condotta in linea con i principi generali del Codice Etico, il quale, una volta deliberato dai singoli organi amministrativi di ciascuna società, si intende efficace e vincolante nei confronti di tutti i Destinatari afferenti al Gruppo.

4. Principi generali

Il Gruppo ReLife ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i Paesi in

cui opera. Ogni dipendente, collaboratore e chiunque abbia rapporti con il Gruppo deve impegnarsi al rispetto delle leggi vigenti, nonché delle prescrizioni contenute in questo documento e nei regolamenti interni. Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con le società del Gruppo. Queste ultime non inizieranno o proseguiranno alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a tale principio.

La mancata conoscenza delle leggi non esonera da alcuna responsabilità.

I dipendenti e i collaboratori devono infatti essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti. Qualora infatti esistessero dei dubbi su come procedere, ciascuna società del Gruppo dovrà informare adeguatamente i propri dipendenti e collaboratori.

Inoltre, la Capogruppo diffonde a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza di regole e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo con l'obiettivo di:

- gestire in modo efficiente le attività;
- fornire dati contabili, finanziari e gestionali accurati e completi;
- tutelare il patrimonio aziendale;
- garantire il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali;
- gestire in maniera attenta e puntuale i rischi che vengono assunti;
- generare profitti congrui e adeguati per sostenere le operazioni effettuate, in base al rischio che è assicurato;
- assicurare la massima attenzione ai profili inerenti a salute e sicurezza sul lavoro;
- incentivare la lotta alla corruzione e al riciclaggio;
- garantire la riservatezza e il rispetto della privacy su tutte le operazioni aziendali;
- riconoscere l'importanza fondamentale delle tematiche ambientali e tenerne conto in ogni attività;
- promuovere la trasparenza sia al proprio interno che nei confronti dei terzi con cui il Gruppo entra in contatto, nel rispetto della confidenzialità delle informazioni;
- avere una gestione trasparente e rispettosa delle scadenze normative di tutti gli adempimenti fiscali e tributari.

4.1 Garanzie minime di salvaguardia

Il Gruppo svolge le proprie attività – e quelle affidate ai partner lungo l'intera catena del valore – nel rigoroso rispetto delle Garanzie Minime di Salvaguardia di cui all'art. 18 del Regolamento (UE) 2020/852, intese come dovere di condotta responsabile che integra la tutela delle persone nei processi decisionali, gestionali e di

controllo.

A tal fine, il Gruppo si conforma ai Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, che richiedono l'adozione di un processo di *due diligence* in materia di diritti umani (identificazione e valutazione degli impatti, prevenzione e mitigazione, monitoraggio dell'efficacia delle misure, accesso a rimedi efficaci), nonché alle Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali, che prevedono un approccio di *due diligence* basato sul rischio, esteso all'intera catena del valore e supportato dai meccanismi dei Punti di Contatto Nazionali.

Le tutele così definite riflettono i diritti sanciti nella Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo e i principi e diritti fondamentali nel lavoro affermati dalla Dichiarazione dell'ILO e dalle relative Convenzioni fondamentali (libertà di associazione e contrattazione collettiva; divieto di lavoro forzato; abolizione del lavoro minorile; non discriminazione e parità retributiva).

In attuazione di quanto sopra, il Gruppo:

- incorpora la tutela dei diritti umani nei propri processi decisionali e di controllo;
- valuta periodicamente rischi e impatti sulle persone; adotta misure proporzionate per prevenirli o attenuarli; monitora l'efficacia degli interventi;
- assicura canali di segnalazione accessibili e protetti;
- prevede rimedi adeguati in caso di violazioni.

Tali standard, in coerenza con il Regolamento delegato (UE) 2023/2772 e la Comunicazione della Commissione (2023/C 211/01), sono considerati dal Gruppo inderogabili nei rapporti con dipendenti, fornitori e partner, i quali sono chiamati a collaborare alle verifiche e ad attuare tempestivamente azioni correttive.

In caso di inadempienza, il Gruppo si riserva la facoltà di sospendere o risolvere il rapporto contrattuale.

4.2 Tutela anticorruzione

Il Gruppo ReLife assume un impegno inderogabile di prevenzione e contrasto di ogni forma di corruzione. Tutti coloro che operano, a qualunque titolo, per conto del Gruppo sono tenuti ad agire con integrità e imparzialità, astenendosi da condotte che possano, anche solo in apparenza, configurare la ricerca o l'accettazione di indebiti vantaggi. È fatto divieto di promettere, offrire, dare, sollecitare o accettare denaro, benefici, omaggi, ospitalità o altre utilità idonei a influenzare l'autonomia di giudizio o a determinare trattamenti di favore. Eventuali conflitti di interesse devono essere prevenuti e gestiti con la massima trasparenza e, ove opportuno, mediante astensione dalla partecipazione alle relative decisioni. I processi decisionali devono essere tracciabili e verificabili; fornitori, consulenti e partner sono tenuti al rispetto dei

medesimi principi. Il Gruppo promuove una cultura dell'etica e della legalità attraverso iniziative di informazione e formazione e mette a disposizione canali riservati di segnalazione per chi, in buona fede, rilevi condotte non conformi, garantendo la protezione da qualsiasi forma di ritorsione. Il rispetto delle leggi applicabili e del presente Codice è responsabilità di ciascuno; le violazioni sono oggetto di accertamento e di adeguati provvedimenti. Il sistema è sottoposto a monitoraggio e a miglioramento continuo.

4.3 Procedure interne

I Destinatari sono tenuti all'osservanza delle regole, dei ruoli e delle responsabilità definiti anche dal sistema di procure e atti aziendali in genere.

4.4 Controlli Interni

È promossa e incentivata una positiva attitudine ai controlli da parte degli organi sociali e del management a tutti i livelli, in considerazione dell'apporto che i controlli forniscono al miglioramento dell'efficienza.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa, con l'obiettivo di garantire il rispetto delle leggi e degli atti aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire in modo efficiente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

4.5 RegISTRAZIONI Contabili

Ogni operazione o transazione deve essere correttamente e tempestivamente rilevata e registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e sulla base dei principi contabili applicabili.

Ogni operazione o transazione deve essere autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza, deve essere conservata agli atti di ciascuna società del Gruppo un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- la rilevazione e registrazione contabile di ciascuna operazione;
- l'immediata determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base della stessa;
- l'agevole ricostruzione formale e cronologica dell'operazione;
- la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità e controllo.

Nessun pagamento, nell'interesse e per conto di ciascuna delle società del Gruppo, può essere effettuato in mancanza di adeguata documentazione di supporto e formale autorizzazione. I dirigenti, i dipendenti e i collaboratori esterni che vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni

contabili o nelle documentazioni di supporto sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio responsabile ovvero all'Organismo di Vigilanza del Gruppo.

I consulenti, limitatamente all'attività svolta in favore di una società del Gruppo, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza incaricato.

5. Rapporti infragruppo

Tutte le Società del Gruppo sono chiamate ad adempiere ai principi e comportamenti di seguito esposti:

- Uniformarsi ai valori del proprio Codice Etico e collaborare in modo leale per il perseguimento degli obiettivi aziendali, nel rispetto della legge e delle normative vigenti.
- Evitare di porre in essere comportamenti che, ancorché adottati nel proprio esclusivo interesse, risultino pregiudizievoli per l'integrità o l'immagine di una delle società del Gruppo.
- Cooperare nell'interesse degli obiettivi comuni, favorendo la comunicazione tra le aziende del Gruppo, sollecitando e utilizzando le sinergie infragruppo.
- Fare sì che la circolazione delle informazioni all'interno del Gruppo avvenga conformemente ai principi di veridicità, lealtà, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza, prudenza, nel rispetto dell'autonomia di ciascuna società e degli specifici ambiti di attività.

I rapporti tra le società del Gruppo devono avvenire nel pieno rispetto dei principi di correttezza, effettività e tutela dei rispettivi interessi. Inoltre, particolare attenzione è posta alla gestione delle risorse finanziarie e alle transazioni tra le varie società del Gruppo. La circolazione delle informazioni all'interno del Gruppo avviene conformemente ai principi di veridicità, completezza, chiarezza e congruità, nel rispetto dell'autonomia di ciascuna società e degli specifici ambiti di attività. In nessun caso è consentito tenere comportamenti che risultino pregiudizievoli per l'integrità, l'autonomia o l'immagine del Gruppo e delle società che ne fanno parte.

6. Principi di condotta nei rapporti con i Soci

Ciascuna società del Gruppo garantisce ai propri soci – attuali e futuri – trasparenza d'azione nello svolgimento delle proprie attività e riconosce loro, inoltre, il diritto ad essere informati su ogni circostanza ritenuta di rilievo o comunque d'interesse per l'economia aziendale, oltre che nei casi previsti dalla normativa vigente.

A tal fine predispone appositi flussi informativi, dalle funzioni operative verso la dirigenza e da quest'ultima verso i soci, per garantire l'aggiornamento costante e la completezza d'informazione.

7. Principi di condotta nei rapporti con dipendenti e collaboratori

Le risorse umane costituiscono l'elemento centrale su cui il Gruppo ReLife si basa per il perseguimento dei

propri obiettivi. Il rispetto della persona è considerato un valore preminente per il Gruppo, unitamente al complesso delle capacità relazionali, intellettive, organizzative e tecniche di ogni dipendente e/o collaboratore.

Nell'esclusivo interesse di ciascuna società del Gruppo, il personale e i collaboratori devono garantire decisioni neutre e imparziali. Dovrà, comunque, essere data tempestiva comunicazione all'organo amministrativo delle situazioni nelle quali si ritiene che possa sussistere un conflitto di interessi.

Non sarà consentito, inoltre, perseguire interessi propri a danno degli interessi sociali, né fare un uso personale non autorizzato di beni aziendali, né detenere interessi direttamente o indirettamente in società concorrenti, clienti, fornitrici o addette alla certificazione dei conti, salvo comunicazione preventiva all'Organismo di Vigilanza ed espressa autorizzazione da parte dell'organo amministrativo.

I dirigenti e i dipendenti delle società del Gruppo sono responsabili della protezione delle risorse aziendali loro affidate e hanno il dovere di informare tempestivamente i propri diretti responsabili di eventi potenzialmente dannosi per il Gruppo.

Ogni dipendente o collaboratore delle società del Gruppo è tenuto, a titolo esemplificativo, ad adottare i seguenti comportamenti:

- utilizzare le informazioni trattate nei sistemi informatici e telematici aziendali, posta elettronica inclusa, con le modalità e nei limiti indicati;
- utilizzare gli strumenti informatici e telematici correttamente, evitando ogni uso che abbia per finalità la raccolta, l'archiviazione e la diffusione di dati e di informazioni per fini diversi dall'attività del Gruppo;
- utilizzare strumenti informatici e telematici senza alterare le configurazioni hardware e software fornite dal Gruppo;
- non inviare messaggi di posta elettronica ingiuriosi e minatori, non ricorrere a linguaggio volgare e osceno, non esprimere commenti che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine del Gruppo;
- evitare l'invio di comunicazioni a carattere commerciale e pubblicitario, utilizzando impropriamente la rete telematica aziendale;
- non navigare su siti internet dal contenuto indecoroso, offensivo, contrario alla morale pubblica, alla legge o comunque non strettamente connessi all'attività lavorativa;
- non utilizzare le linee telefoniche mobili e fisse del Gruppo, al di fuori delle politiche aziendali definite;
- non fare copie non autorizzate di programmi su licenza, per uso aziendale o per terzi.

L'utilizzo anche involontario di questi strumenti per qualunque fine non consentito può provocare seri danni al Gruppo, con l'aggravante di potenziali sanzioni e l'avvio di procedimenti disciplinari nei confronti dei

dirigenti o dipendenti responsabili.

7.1 Selezione del personale

La ricerca e selezione del personale è effettuata unicamente in base a criteri di oggettività e trasparenza, unicamente in ossequio ai risultati della verifica nei candidati della presenza dei requisiti professionali, comportamentali ed attitudinali previsti dal profilo della posizione da ricoprire, garantendo pari opportunità ed evitando qualsiasi forma di favoritismo o discriminazione.

7.2 Costituzione del rapporto di lavoro

Le assunzioni avvengono con regolare contratto di lavoro nel pieno rispetto della legge e del CCNL applicato, favorendo l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro.

7.3 Gestione del personale

Il Gruppo pone in essere un sistema integrato di gestione e sviluppo delle risorse umane, che permette di offrire a tutto il personale, a parità di condizioni, le medesime opportunità di miglioramento e di crescita professionale. A tutti i dipendenti e collaboratori il Gruppo ReLife chiede di impegnarsi ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti con il contratto di lavoro e quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni dovute ed il rispetto degli impegni assunti nei confronti del Gruppo di appartenenza.

I dirigenti e/o i responsabili di aree di ciascuna società del Gruppo instaurano con i propri collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco e a una profonda cooperazione.

7.4 Ambiente, sicurezza e salute

Le società del Gruppo si impegnano a garantire ambienti di lavoro sicuri e salubri e ad essere organizzazioni solidali e responsabili nei confronti dell'ambiente. Esse sono altresì impegnate ad assicurare ai propri dipendenti e collaboratori ambienti di lavoro idonei a salvaguardarne la salute, la sicurezza e l'integrità fisica e morale, in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti anche, in particolare, allo specifico fine di impedire i delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del codice penale (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, le decisioni di ogni tipo e ad ogni livello, sia apicale che operativo, sono assunte e attuate sulla base dei seguenti principi e criteri fondamentali (*ex* art. 6, commi 1 e 2 della

Direttiva europea n. 89/391):

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo nonché per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando a un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dalle società del Gruppo per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, per quanto concerne: la prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

I responsabili designati vigilano sul rispetto delle misure preventive da parte delle risorse da loro coordinate, adoperandosi affinché non si verifichino cadute di attenzione nelle attività rischiose e recependo le segnalazioni dei dipendenti e collaboratori per il miglioramento della sicurezza e la salvaguardia della salute. In nessun caso l'osservanza delle misure di sicurezza viene subordinata all'interesse per la realizzazione del lavoro e al rispetto dei tempi. Di contro, i dipendenti (o i lavoratori ad essi equiparati) devono seguire con serietà e scrupolo le disposizioni in materia di sicurezza che li riguardano, sensibilizzando i colleghi inadempienti a fare altrettanto e segnalando ai responsabili le eventuali lacune o gli ambiti di miglioramento.

7.5 Tutela della Privacy

Il Gruppo ReLife si uniforma alle prescrizioni in materia di riservatezza dei dati personali di cui alla normativa comunitaria entrata in vigore il 25 maggio 2018 ai sensi del Regolamento europeo n. 679/2016 - GDPR.

Nel rispetto dei principi di trasparenza e degli obblighi di legge, il Gruppo richiede a tutti i Destinatari del Codice di mantenere la riservatezza delle informazioni apprese nello svolgimento delle proprie funzioni. Tutte le informazioni, conoscenze, dati e materiali acquisiti o elaborati nell'ambito dell'attività lavorativa sono di

proprietà del Gruppo e ne è vietato l'utilizzo, la comunicazione o la divulgazione senza previa autorizzazione delle funzioni competenti.

L'accesso alle informazioni aziendali avviene solo se autorizzato e secondo il principio di necessità (need-to-know); il trattamento è effettuato esclusivamente tramite strumenti e canali autorizzati, assicurando integrità, disponibilità e riservatezza. L'uso dei sistemi informatici e delle reti è consentito ai soli fini lavorativi; è vietata l'installazione o l'introduzione di hardware/software non autorizzati.

Le comunicazioni esterne, incluse quelle rivolte ai mezzi di informazione, sono ammesse unicamente previo nulla osta e condivisione preventiva dei contenuti con le strutture competenti.

L'accesso ai dati personali di Dipendenti e altri interessati è limitato ai soli soggetti espressamente autorizzati e fondato su legittima necessità; ogni trattamento avviene nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione, esattezza, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza, secondo la legge e gli eventuali contratti collettivi applicabili.

7.6 Utilizzo dell'Intelligenza Artificiale

Il Gruppo ReLife adotta tecnologie di intelligenza artificiale nel rispetto della centralità della persona, della dignità umana e dei diritti fondamentali, quale ausilio e non sostituzione del giudizio umano.

L'impiego avviene in conformità alla normativa applicabile, inclusi i requisiti del Regolamento (UE) 2024/1689 ("AI Act"), con un approccio basato sul rischio e con presidi organizzativi, tecnici e procedurali proporzionati.

A tal fine il Gruppo si impegna a:

- istituire e mantenere un "Registro dei sistemi di IA" di Gruppo, che censisca soluzioni sviluppate internamente o fornite da terzi, con indicazione delle finalità, dei processi impattati, della classe di rischio, delle categorie di dati trattati, dei referenti e dello stato di conformità;
- effettuare, prima dell'introduzione o modifica rilevante di sistemi di IA, una "valutazione preventiva" dei rischi e delle misure di mitigazione, con approvazione secondo i flussi autorizzativi interni e il coinvolgimento delle funzioni di controllo competenti; per gli usi qualificabili come "ad alto rischio" sono previsti requisiti rafforzati in tema di gestione del rischio, qualità e governance dei dati, documentazione tecnica, registrazioni, trasparenza, supervisione umana, accuratezza, robustezza e sicurezza;
- garantire una "supervisione umana effettiva" dei sistemi impiegati, con attribuzione esplicita di ruoli e responsabilità, poteri di intervento e sospensione, e procedure per la gestione di esiti contestabili o critici;
- assicurare "tracciabilità e documentazione" adeguate e proporzionate: conservazione di registri/log

tecnici e funzionali, versione dei modelli, evidenze dei test e delle metriche di performance, nonché disponibilità della documentazione necessaria per audit interni e, ove richiesto, per le Autorità;

- utilizzare dati “appropriati, rappresentativi e leciti”, applicando cautele per prevenire bias indebiti e trattando i dati personali nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati e delle regole interne sulla riservatezza e sulla proprietà intellettuale;
- adempiere agli “obblighi di trasparenza” previsti, informando gli interessati quando interagiscono con sistemi di IA e adottando etichettature/avvertenze idonee per contenuti generati o manipolati dall’IA;
- disciplinare l’uso di “modelli di IA per finalità generali” mediante controlli di due diligence sui fornitori, limiti di utilizzo coerenti con le finalità aziendali, cautele per evitare la diffusione di informazioni riservate o dati personali non necessari, e misure per la qualità degli output e la prevenzione di usi impropri;
- applicare presidi di “sicurezza informatica e continuità operativa” coerenti con le policy di Gruppo, includendo robustezza, resilienza, gestione delle vulnerabilità e piani di ripristino;
- integrare nei contratti con i “fornitori” clausole di conformità ai requisiti normativi e alle policy aziendali, diritti di audit, obblighi di documentazione e di notifica degli incidenti, nonché responsabilità lungo la catena di fornitura;
- predisporre “canali di segnalazione” accessibili e protetti per utilizzi impropri o anomalie dei sistemi di IA, prevedendo processi di gestione degli incidenti, azioni correttive e, ove necessario, sospensione dei sistemi; effettuare “audit periodici” sul rispetto della presente disciplina;
- promuovere “formazione e alfabetizzazione” sull’IA per i ruoli coinvolti, con aggiornamenti proporzionati al rischio e alle evoluzioni normative;
- monitorare le “tempistiche di applicazione” della normativa e degli eventuali atti di esecuzione, aggiornando conseguentemente politiche, procedure e controlli interni.

Restano in ogni caso vietati utilizzi di IA in contrasto con la legge, con i principi del presente Codice o con le pratiche espressamente proibite dalla normativa vigente. Ogni Destinatario è tenuto a segnalare tempestivamente possibili non conformità o rischi connessi ai sistemi di IA impiegati.

8. Principi di condotta nei rapporti con i clienti

Il Gruppo ReLife uniforma la propria condotta nei rapporti con i clienti a principi di trasparenza, affidabilità e responsabilità, nell’intento di garantire la totale rispondenza delle prestazioni rese alla specifica richiesta del cliente.

In ossequio a tali principi, ogni Destinatario è tenuto ad adottare i seguenti comportamenti:

- osservare scrupolosamente le disposizioni del Codice e delle procedure interne relative alla gestione

dei rapporti con i clienti;

- acquisire il consenso informato del cliente, attraverso la sottoscrizione di idonea documentazione, a riprova di una scelta libera e consapevole.

A tal fine ciascuna società del Gruppo si impegna a:

- non utilizzare strumenti di persuasione ingannevoli o non veritieri;
- garantire adeguati standard di qualità dei servizi offerti sulla base di livelli predefiniti e a ricorrere a moderne metodologie di verifica e misurazione del livello di soddisfazione della clientela, al fine di individuare interventi correttivi e migliorativi;
- dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami dei clienti, avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi per la raccolta degli stessi.

9. Principi di condotta nei rapporti con i fornitori e i partner commerciali

Il Gruppo ReLife impronta la propria condotta nei rapporti con i fornitori e con i *partner* a principi di trasparenza, eguaglianza e lealtà nonché al rispetto delle condizioni contrattualmente previste. I processi di selezione e scelta di fornitori e *partner* sono improntati alla ricerca della massimizzazione dei vantaggi per il Gruppo e alla tutela dell'immagine dello stesso.

A tal fine il management, i responsabili delle funzioni aziendali e ogni dipendente di ciascuna delle società del Gruppo che partecipano a detti processi è tenuto ad adottare i comportamenti indicati di seguito a titolo esemplificativo:

- riconoscere ai fornitori e ai *partner*, in possesso dei requisiti necessari, pari opportunità di partecipazione alla selezione;
- verificare, anche attraverso idonea documentazione, che i fornitori e/o i *partner* dispongano di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità tecniche ed esperienza, sistemi di qualità e risorse adeguate alle esigenze aziendali e all'immagine del Gruppo.

I Destinatari devono evitare di ricevere direttamente o indirettamente (tramite membri del proprio nucleo familiare, amici, conoscenti) regali, omaggi, ospitalità, o altri vantaggi, salvo che il valore degli stessi non ecceda i limiti ascrivibili a normali relazioni di cortesia e di modesto valore, usuali in relazione alla ricorrenza. In ogni caso, essi sono tenuti ad informarne il proprio responsabile o l'Organismo di Vigilanza.

10. Principi di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti del Gruppo con la Pubblica Amministrazione sono improntati alla massima trasparenza e

correttezza.

Nel presente Codice Etico per Pubblica Amministrazione si deve intendere, oltre a qualsiasi ente pubblico, qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, ovvero in qualità di membro di organo della Comunità Europea. Inoltre, nella definizione di ente pubblico sono compresi quei soggetti privati che, per ragioni preminenti di ordine politico-economico, adempiono ad una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela di interessi generali, come gli enti gestori dei mercati regolamentati.

In particolare, il Gruppo intrattiene, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base alla legge, le necessarie relazioni con le amministrazioni dello Stato, in Italia o in altri Paesi, improntandole ad uno spirito di massima collaborazione.

Le relazioni con i funzionari delle istituzioni pubbliche sono limitate alle funzioni aziendali preposte e regolarmente autorizzate nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione del Gruppo.

A tal fine, ciascuna società del Gruppo si impegna a non offrire, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altri mezzi di pagamento a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, al fine di influenzare la loro attività nell'espletamento dei propri doveri.

Tali prescrizioni non possono essere eluse ricorrendo a forme diverse di contribuzioni che, sotto forma di sponsorizzazioni, incarichi e consulenze, pubblicità ecc., abbiano le stesse illecite finalità sopra richiamate. Atti di cortesia, come omaggi e forme di ospitalità verso rappresentanti della Pubblica Amministrazione o pubblici ufficiali, sono consentiti purché di modico valore e tali da poter essere considerati usuali in relazione alla ricorrenza. Tali atti di cortesia, comunque, devono mantenere una forma e una modalità tale da non compromettere l'integrità e la reputazione del Gruppo e non influenzare l'autonomia di giudizio del Destinatario. Tale norma si applica anche in quei Paesi in cui l'offerta di doni di elevato valore costituisce una consuetudine. Eventuali omaggi e altre forme di liberalità andranno gestiti nell'ambito dell'iter autorizzativo aziendale, al fine di garantire la loro rintracciabilità.

Non è consentito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato, da altro ente pubblico o dalla Comunità europea.

Viene fatto altresì divieto di utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni dovute e, comunque, porre in essere qualsivoglia artificio o raggirò al fine di conseguire le già menzionate erogazioni o qualunque ingiusto profitto con danno dello Stato o di altro ente pubblico.

I fatti rappresentati e la documentazione presentata per l'ottenimento di finanziamenti, contributi, sovvenzioni o agevolazioni devono essere veritieri, accurati e completi.

Il Gruppo ReLife richiede ai Destinatari di prestare la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli per conto delle Autorità di Vigilanza.

11. Conflitto di interessi

Quando gli interessi o le attività personali condizionano la capacità di operare nel totale interesse di una delle società del Gruppo emerge un conflitto di interessi. Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre essere evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti nelle transazioni siano in conflitto di interessi.

In particolare, tutto il personale e i collaboratori, nell'esercizio delle proprie mansioni, devono astenersi dal partecipare alle attività in cui si possa manifestare una situazione che, anche solo potenzialmente, veda coinvolti interessi personali o di altre persone a esso collegate.

Nell'esclusivo interesse delle società del Gruppo, il personale e i collaboratori devono garantire decisioni neutre e imparziali.

Dovrà, comunque, essere data tempestiva comunicazione all'Organo Amministrativo delle situazioni nelle quali si ritiene che possa sussistere un conflitto di interessi.

Non sarà consentito, inoltre, perseguire interessi propri a danno degli interessi sociali, né fare un uso personale non autorizzato di beni aziendali, né detenere interessi direttamente o indirettamente in società concorrenti, clienti, fornitrici o addette alla certificazione dei conti, salvo comunicazione preventiva all'Organismo di Vigilanza ed espressa autorizzazione da parte dell'Organo Amministrativo.

12. Rispetto della normativa in materia di antiterrorismo, antiriciclaggio e di lotta ai reati transnazionali e di criminalità organizzata

Il Gruppo ReLife riconosce il primario valore dei principi di ordine democratico e di libera determinazione politica cui si informa lo Stato.

È pertanto vietato e del tutto estraneo qualsiasi comportamento che possa costituire o essere collegato ad attività terroristica o di eversione dell'ordine democratico dello Stato o che possa costituire o essere collegato a reati, anche transnazionali, afferenti all'associazione per delinquere, anche di tipo mafioso, al riciclaggio, all'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, all'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, al favoreggiamento personale, nonché inerenti all'associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi, lavorati esteri e al traffico illecito di sostanze

stupefacenti o psicotrope, ovvero ancora afferenti a possibili violazioni delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine e relative al traffico di armi.

13. Comunicazioni sociali e illeciti in materia societaria

In conformità all'assoluto rispetto delle norme di legge vigenti in materia, il Gruppo ReLife rispetta la piena osservanza dei principi di veridicità e correttezza in relazione a qualunque documento giuridicamente rilevante nel quale si evidenzino elementi economici, patrimoniali e finanziari.

Tutti i dipendenti e i collaboratori (nonché professionisti esterni) coinvolti nelle attività di formazione del bilancio o di altri documenti simili devono assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

È fatto altresì divieto di esporre alle autorità pubbliche di vigilanza, nelle comunicazioni previste in base alla legge e al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, fatti materiali non rispondenti al vero sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria del Gruppo, ovvero di occultare con altri mezzi fraudolenti fatti che dovrebbero essere comunicati. Tale principio va osservato anche in relazione a informazioni relative a beni posseduti o amministrati dalle società del Gruppo per conto di terzi.

Non si può, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle già menzionate autorità pubbliche di vigilanza, consapevolmente ostacolare le funzioni delle medesime.

È fatto divieto per i Soggetti Apicali o Soggetti Subordinati, quali soggetti attivi, di dare o promettere denaro o altra utilità a terzi.

Al di fuori dei casi consentiti dalla legge, è fatto divieto di acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali, anche emesse da società controllanti, cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.

14. Modalità di attuazione e programma di vigilanza

La vigilanza sull'attuazione del presente Codice compete all'Organismo di Vigilanza di ciascuna società del Gruppo, che ha la responsabilità di:

- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice Etico, garantendo, in particolare, lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione;
- monitorare l'applicazione del Codice da parte di tutti soggetti interessati, anche attraverso un'attenta considerazione e valutazione delle eventuali segnalazioni pervenute;
- segnalare all'Organo amministrativo le eventuali violazioni del Codice e/o le segnalazioni pervenute;

- effettuare, ove richiesta, una funzione consultiva nel corso del procedimento disciplinare;
- proporre, ove necessario, una revisione del Codice.

Le attività di vigilanza sull'attuazione del Codice etico sono altresì svolte da parte della Funzione di Internal Audit la quale, nello svolgimento dei propri interventi di audit focalizzati su specifiche Funzioni e processi aziendali, verifica la corretta osservanza di quanto previsto all'interno del presente Codice.

14.1. Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza degli *stakeholder* mediante apposita attività di comunicazione. Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice a tutti i dipendenti e collaboratori di ciascuna delle società del Gruppo, l'Organismo di Vigilanza, in accordo con l'organo amministrativo, predispone piani di formazione volti a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche.

14.2. Segnalazioni degli stakeholder

Tutti gli *stakeholder* delle società del Gruppo possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima attraverso appositi canali di informazione riservati, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice all'Organismo di Vigilanza, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente il segnalante e il responsabile della presunta violazione.

Anche a tal fine, ciascuna società del Gruppo istituisce un'apposita casella di posta elettronica.

Le segnalazioni sono conservate a cura dell'Organismo di Vigilanza secondo le modalità indicate nel proprio Regolamento. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

14.3. Efficacia del Codice Etico e conseguenze delle sue violazioni

L'osservanza delle regole di condotta contenute nel Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti delle società del Gruppo, ai sensi dell'articolo 2104 del Codice Civile e per i collaboratori esterni della stessa.

La violazione del Codice costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro.

Il Gruppo ReLife s'impegna a prevedere e irrogare, con imparzialità e uniformità, sanzioni proporzionate alle violazioni commesse e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione del rapporto di lavoro.

I relativi provvedimenti e sanzioni saranno rispettivamente adottati e comminati nel pieno rispetto dell'art. 7

della legge 300 del 20 maggio 1970, di ogni altra normativa applicabile e di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.

15. Disposizioni finali e diffusione

Il presente Codice Etico avrà effetto immediato dalla data di prima approvazione e per i successivi aggiornamenti. Ciascuna società del Gruppo s’impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice mediante:

- distribuzione a tutti i componenti degli organi sociali e a tutto il Personale;
- affissione in luogo accessibile a tutti;
- messa a disposizione dei terzi Destinatari sul sito internet del Gruppo.

Ogni Organismo di Vigilanza delle rispettive Società del Gruppo promuove e monitora periodiche iniziative di formazione sui principi del presente Codice pianificate anche in considerazione dell’esigenza di differenziare le attività in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate.

Vi è infatti la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come apicali alla stregua del D.Lgs. 231/2001, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come a rischio ai sensi del Modello. Nei contratti con i Terzi Destinatari, inoltre, è prevista l’introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l’impegno al rispetto del Modello e del Codice Etico, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale, per l’ipotesi di violazione di tale impegno.