

**COGEFRI INFRASTRUTTURE S.r.l.**

Sede legale: Piazzetta Rocche Marchesane 26 – 35040 MASI (PD)

Sede operativa: Via Calà Forca, 682 - 45021 Badia Polesine (RO)

Tabella delle revisioni

Revisione	data	modifiche	Emissione	Approvazione
00	29-06-2020	Prima emissione		
01	31-01-2024	Variazione sede legale		
02	30-06-2024	Aggiornamento SA8000 e ISO 37001		
03	30-03-2026	Aggiornamento UNI/PDR 125		

Sommario

1.	PREMESSA	3
2.	PRINCIPI GENERALI	3
2.1.	<i>Conformità a leggi e regolamenti</i>	3
2.2.	<i>Principi etici e valori di riferimento</i>	3
2.3.	<i>Destinatari del Codice Etico</i>	3
2.4.	<i>Diffusione ed osservanza del Codice Etico</i>	3
2.5.	<i>Aggiornamento del Codice Etico</i>	4
3.	REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO	4
3.1.	<i>Responsabilità</i>	4
3.2.	<i>Correttezza</i>	4
3.3.	<i>Conflitto di interesse</i>	4
3.4.	<i>Riservatezza</i>	5
3.5.	<i>Trasparenza nel mercato</i>	5
3.6.	<i>Fiducia e collaborazione</i>	5
3.7.	<i>Valorizzazione della diversità e inclusione (D&I)</i>	5
4.	REGOLE DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI CON I TERZI	5
4.1.	<i>Relazioni con la Pubblica Amministrazione</i>	5
4.2.	<i>Relazioni con i Clienti e Committenti</i>	5
4.3.	<i>Relazioni con i Fornitori</i>	5
5.	REGOLE DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI INTERNI	6
5.1.	<i>Rapporti con Dipendenti e Collaboratori</i>	6
5.1.1.	<i>Rapporti con Dipendenti e Collaboratori (DISCRIMINAZIONE)</i>	6
5.1.2.	<i>Rapporti con Dipendenti (Orario di Lavoro, Conciliazione della Vita Privata e Tutela della Genitorialità)</i>	6
5.1.3.	<i>Rapporti con Dipendenti (RETRIBUZIONE)</i>	7
5.2.	<i>Mobbing</i>	7
5.3.	<i>Molestie sessuali</i>	7
6.	FORME DI TUTELA	8
6.1.	<i>Tutela della Fede Pubblica</i>	8
6.2.	<i>Tutela dell'Ambiente</i>	8
6.3.	<i>Tutela della Privacy</i>	8
6.4.	<i>Salute e Sicurezza</i>	9
6.5.	<i>Tutela delle risorse umane</i>	9
7.	SISTEMA SANZIONATORIO	9
8.	APPROVAZIONE, DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	10
8.1.	<i>Approvazione del Codice Etico</i>	10
8.2.	<i>Aggiornamento e formazione delle risorse umane</i>	10
8.3.	<i>Segnalazione delle violazioni</i>	10

1. PREMESSA

Il presente Codice Etico esprime gli impegni di responsabilità etica nella conduzione degli affari e nella gestione dell'attività d'impresa da parte della **COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL**.

Il raggiungimento degli obiettivi della Società è perseguito con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

Il presente Codice Etico ha lo scopo di preservare la cultura d'impresa e di prevenire eventuali comportamenti contrari ai principi etici e morali.

Esso costituisce inoltre parte integrante e fondamento dei sistemi di gestione applicati in azienda.

Il Codice Etico rappresenta la carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico – sociale dell'organizzazione aziendale.

2. PRINCIPI GENERALI

COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL si ispira ai principi di onestà, trasparenza e correttezza nel raggiungimento degli obiettivi primari propri, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

2.1. Conformità a leggi e regolamenti

COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL opera nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti, inoltre, l'integrità morale costituisce un dovere costante di tutti coloro che lavorano per l'azienda e che caratterizza i comportamenti di tutta la propria organizzazione.

Gli Organi Amministrativi, i Dirigenti ed i Dipendenti di **COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL**, nonché coloro che a vario titolo operano con la stessa, sono pertanto tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere ed osservare le leggi ed i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui le medesime operano.

In tale contesto rientra anche l'attenzione ed il rispetto delle normative che regolano la concorrenza, sia sul mercato nazionale che a livello internazionale.

I rapporti con le Autorità di quanti operano per **COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL**, devono essere improntati sulla base della massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle leggi e delle normative e delle loro funzioni istituzionali.

2.2. Principi etici e valori di riferimento

COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL, al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri committenti e clienti e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane, orienta le proprie scelte alle norme di comportamento espresse nel presente Codice Etico e in conformità alle norme volontarie applicate nell'organizzazione aziendale (ISO 9001 – ISO 45001 – ISO 14001 – ISO 37001 – UNI/PDR 125).

2.3. Destinatari del Codice Etico

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà, che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative ed il comportamento nell'ambiente di lavoro.

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per la Direzione della Società, per Dipendenti e Collaboratori, più genericamente, per tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato o che operano con **COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL**.

Pertanto, il presente Codice Etico sarà portato a conoscenza di terzi che ricevano incarichi da **COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL**, o che abbiano con la Società rapporti stabili o temporanei.

2.4. Diffusione ed osservanza del Codice Etico

COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico del suo aggiornamento tra tutti i Dipendenti, i Collaboratori a vario titolo e gli Organi Amministrativi, nonché i Partner commerciali e finanziari, i Consulenti, i Clienti ed i Fornitori, richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguati provvedimenti disciplinari o contrattuali.

I soggetti sopra indicati sono pertanto tenuti a conoscere il contenuto del Codice Etico, chiedendo e ricevendo dalle funzioni preposte gli opportuni chiarimenti in merito alla interpretazione del contenuto, osservarli e contribuire alla loro attuazione, segnalando eventuali carenze e violazioni o anche solo tentativi di violazione, di cui siano venuti a conoscenza.

La società, inoltre, promuove e incoraggia la collaborazione dei Dipendenti nel far rispettare, conoscere ed attuare il Codice Etico, nell'ambito delle rispettive funzioni e competenze.

2.5. Aggiornamento del Codice Etico

L'aggiornamento del presente Codice Etico avverrà per decisione della Direzione della **COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL**, che potrà provvedere a dare approvazione alle modifiche ed integrazioni dello stesso, anche su suggerimento ed indicazione da parte delle funzioni responsabili e/o di Controllo anche delle Società controllate e partecipate. Gli aggiornamenti terranno conto anche dei risultati dei monitoraggi periodici effettuati dal Comitato Guida per la Parità di Genere.

3. REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO

Tutti i soggetti Destinatari del presente Codice Etico devono ispirare la loro attività ai principi dell'onestà e della correttezza professionale nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti ed orientando le loro azioni ai principi, agli obiettivi e agli impegni qui richiamati.

Tutte le operazioni e transazioni compiute, pertanto, devono essere ispirate al rispetto delle norme vigenti, alla massima correttezza gestionale, alla completezza e trasparenza delle informazioni e alla legittimità sia formale che sostanziale.

Devono, inoltre, essere compiute nel rispetto delle istruzioni e delle procedure, nonché entro i limiti delle deleghe ricevute.

Il Codice Etico forma parte integrante dei Sistemi di Gestione e delle regole aziendali di **COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL**, pertanto il rispetto del medesimo è soggetto al controllo periodico della funzione di auditor interni, ed in caso di inosservanza alle relative sanzioni previste dai Codici Disciplinari aziendali, come specificato al punto 7.

3.1. Responsabilità

Ciascuno dei sopraindicati Destinatari (par. 2.4) deve svolgere la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a sua disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti, nel rispetto della vigente normativa, nonché delle procedure e delle competenze stabilite dall'Impresa in cui opera. Pertanto, i suddetti Destinatari devono astenersi dal porre in essere comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel presente Codice Etico e devono tempestivamente riferire ai soggetti competenti, le informazioni su qualsiasi notizia in merito alla violazione, o alla possibile violazione, delle disposizioni contenute nel Codice Etico ed inoltre, informazioni su qualunque richiesta di violazione al Codice sia stata loro richiesta.

I Responsabili dei singoli uffici/funzioni della **COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL** hanno il compito di far comprendere ai loro subordinati, colleghi e collaboratori l'importanza del rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Etico ed indirizzare gli stessi alla necessaria osservanza ed attuazione.

3.2. Correttezza

Ogni azione e/o operazione compiuta ed i comportamenti posti in essere da ciascuno dei Destinatari nello svolgimento della propria funzione o del proprio incarico, sono ispirati alla liceità sia dal punto di vista formale che sostanziale, nonché alla correttezza, alla collaborazione, alla lealtà ed al reciproco rispetto.

I Destinatari non debbono utilizzare per fini personali informazioni, beni, attrezzature o materiali di cui dispongano per svolgimento delle proprie funzioni o degli incarichi assegnatigli, inoltre sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti ed il presente Codice Etico nonché i predisposti regolamenti interni. Ciascun Destinatario non deve in alcun modo accettare, né effettuare, per sé o per altri, pressioni o raccomandazioni, che possano essere pregiudizievoli per **COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL** o possano portare un indebito vantaggio al soggetto agente, alla Società oppure a terzi.

Conseguentemente ciascun Destinatario deve respingere e comunque non effettuare promesse e offerte indebite di denaro o altri benefici, salvo che questi ultimi siano di modico valore e non correlati a richieste di alcun genere.

Qualora i Destinatari ricevano da parte di un terzo una offerta o una richiesta di benefici, salvo omaggi di uso commerciale o di modico valore, non devono accettare simile offerta, né aderire a tale richiesta e devono darne tempestiva ed esaustiva informazione al proprio superiore gerarchico o alla Direzione.

3.3. Conflitto di interesse

Nello svolgimento dell'attività cui sono preposti o dell'incarico attribuitogli, i Destinatari perseguono gli obiettivi e gli interessi generali di **COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL**, nel rispetto della normativa attuale e del presente Codice Etico.

La Direzione o i superiori gerarchici debbono ricevere notizia, in qualità di referenti, delle situazioni nelle quali i Destinatari potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli di **COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL** oppure qualora di tali interessi siano titolari prossimi congiunti di questi, ed in ogni altro caso in cui ricorrano ragioni di convenienza tali da essere tenute in debita considerazione ai

fini del corretto adempimento al presente Codice Etico.

I Destinatari devono pertanto rispettare le decisioni che in proposito vengono assunte da **COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL** astenendosi, in ogni caso, dal compiere operazioni che presentino connotazione di conflitto di interessi.

3.4. Riservatezza

I Destinatari devono garantire la massima riservatezza per quanto concerne le notizie e le informazioni facenti parte del patrimonio aziendale oppure inerenti all'attività di **COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL**, nel rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari del presente Codice Etico e delle procedure interne.

COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL, si impegna a proteggere e a mantenere la riservatezza delle informazioni generate o acquisite all'interno delle strutture aziendali, relative ai Dipendenti, ai Dirigenti, agli Organi Amministrativi ed ai Collaboratori in generale e ad evitare ogni uso improprio delle suddette informazioni.

3.5. Trasparenza nel mercato

COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL persegue l'obiettivo di garantire la trasparenza informativa sul mercato nel rispetto della normativa vigente.

La Società si impegna ad informare, in modo chiaro e trasparente, ogni loro interlocutore, senza favorire alcuna compagine d'interesse o singolo individuo.

3.6. Fiducia e collaborazione

Solo improntando le relazioni aziendali, a criteri e condotte di lealtà, irreprensibilità, collaborazione e reciproco rispetto, è possibile garantire la continuità dei rapporti di fiducia e cooperazione con gli interlocutori interni ed esterni, per un vicendevole beneficio ed una efficace crescita.

Tutti coloro che operano per **COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL**, senza distinzioni ed eccezioni, sono tenuti ad osservare e far osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

Tale impegno richiede pertanto che anche i soggetti con cui la Società, e per esse i suoi preposti, abbiano rapporti, a qualunque titolo, agiscano adottando precetti e modalità ispirati ai medesimi valori

3.7. Valorizzazione della diversità e inclusione (D&I)

COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL riconosce la diversità come valore strategico e si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo, contrastando ogni forma di bias culturale o di genere che possa limitare il pieno sviluppo delle persone.

4. REGOLE DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI CON I TERZI

4.1. Relazioni con la Pubblica Amministrazione

Ai fini dell'applicazione del presente Codice Etico, per Pubblica Amministrazione si deve intendere qualsiasi Ente pubblico, agenzia amministrativa indipendente, persona fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o in qualità di incaricato di un pubblico servizio.

Devono intendersi altresì compresi anche quei soggetti privati che per attribuzione di legge o di altra Autorità adempiono una funzione pubblica.

Premesso ciò, vige l'assoluto divieto, in capo ai Destinatari del Codice Etico, di elargire o promettere compensi in qualsiasi forma, direttamente o per mezzo di altri, per indurre, facilitare o remunerare illegittimamente il compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio, da parte della Pubblica Amministrazione.

Sono inoltre categoricamente proibite le medesime condotte atte a favorire, danneggiare o esercitare illecita pressione ad una parte in un processo civile, penale o amministrativo.

Qualora i Destinatari del presente Codice Etico ricevano richieste esplicite o implicite di benefici di qualsivoglia natura da parte della Pubblica Amministrazione o da parte di persone fisiche o giuridiche che agiscono alle dipendenze o per conto della stessa, devono informare seduta stante il proprio superiore gerarchico e la Direzione.

4.2. Relazioni con i Clienti e Committenti

I Destinatari del presente Codice Etico devono impegnarsi ad osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i propri Clienti e Committenti.

Correttezza, professionalità, efficienza, serietà e affidabilità costituiscono la base per l'instaurazione di un valido rapporto anche con Clienti e Committenti.

I rapporti con quest'ultimi sono pertanto improntati su criteri di chiarezza e trasparenza, al fine di assicurare l'imparzialità nelle contrattazioni con tutti i potenziali Clienti e Committenti ed evitare discriminazioni arbitrarie.

4.3. Relazioni con i Fornitori

La selezione dei Fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità e del prezzo del bene o del servizio, nonché delle garanzie di assistenza e di tempestività.

Nei rapporti di fornitura i Destinatari del presente Codice Etico devono impegnarsi ad osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i Fornitori e non precludere ad alcuna azienda fornitrice in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso la **COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL**, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiaratamente trasparenti.

Una volta ottenuta la collaborazione dei Fornitori i Destinatari del Codice Etico devono assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dell'Impresa e mantenere con i Fornitori un rapporto pacifico ed in linea con le buone consuetudini commerciali.

Nei rapporti con tali soggetti non possono essere accettati compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico; grava sui Destinatari l'obbligo di informare il proprio responsabile gerarchico.

Analogamente, è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi di **COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL**.

5. REGOLE DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI INTERNI

5.1. Rapporti con Dipendenti e Collaboratori

COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL, riconosce la centralità delle risorse umane in quanto esse costituiscono il principale fattore del loro successo, in un quadro di reciproca fiducia e lealtà tra la stessa ed i propri Dipendenti e Collaboratori.

Tutto il personale della Società è assunto con regolare contratto di lavoro; pertanto, il rapporto lavorativo si svolge nel rispetto della normativa contrattuale collettiva di settore e della disciplina fiscale, assistenziale e previdenziale.

COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL vieta ogni qualsivoglia forma di discriminazione nei confronti dei propri Dipendenti e Collaboratori, pertanto anche nell'ambito della selezione del personale, i criteri di scelta si basano sulla corrispondenza tra i profili attesi ed i requisiti posseduti dal candidato.

5.1.1. Rapporti con Dipendenti e Collaboratori (DISCRIMINAZIONE)

L'Azienda si impegna a garantire pari opportunità a tutti i lavoratori:

- selezionando i lavoratori in base a competenze e capacità,
- trattando tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendo loro pari possibilità e condizioni, relativamente ad: assunzione, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento e pensionamento.

L'Azienda si impegna a non attuare o sostenere discriminazione in base a: razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato o parte politica. L'Azienda non permette comportamenti minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi.

L'Azienda si impegna a non ostacolare il personale nell'esercizio dei propri diritti personali di seguire principi o pratiche, ovvero soddisfare bisogni connessi a: razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato o parte politica.

L'Azienda si impegna a non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

L'Azienda si impegna a garantire parità di accesso ai percorsi di formazione interna, in particolare a quelli di alta formazione tecnica o manageriale, monitorando la presenza femminile nei ruoli di leadership e di responsabilità.

L'Azienda si impegna ad adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 111 - ILO 100 - ILO 159 - ILO 177, la Convenzione ONU per eliminare qualsiasi forma di discriminazione contro le donne e contro le origini razziali, nonché la L.300/70, la L. 903/77, la L. 125/91, la L. 40/98 - la L. 53/2000, DLgs 151/01, Dir. CEE 75/117, Dir. CEE 76/207, la L. 108/90, prassi di riferimento UNI/PDR 125:2022, D.Lgs. 198/2006 (codice delle pari opportunità tra uomo e donna), Legge 162/2021 (Modifiche al codice delle pari opportunità e introduzione della certificazione della parità di genere).

5.1.2. Rapporti con Dipendenti (Orario di Lavoro, Conciliazione della Vita Privata e Tutela della Genitorialità)

L'Azienda si impegna a garantire un ambiente di lavoro che rispetti la salute, la dignità e il benessere dei dipendenti, conformandosi al monte ore previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di categoria. L'orario settimanale ordinario non supererà le 40 ore. Il ricorso al lavoro straordinario non deve avere carattere di abitudine: laddove si renda necessario, sarà concordato preventivamente con il lavoratore, non supererà il limite massimo di 8 ore settimanali e verrà idoneamente ricompensato secondo le maggiorazioni previste. Ai dipendenti è comunque garantito almeno un giorno di riposo su sette.

Al fine di evitare carichi di lavoro eccessivi e assicurare il regolare godimento delle ferie spettanti, l'Azienda si impegna a programmare con attenzione le attività, razionalizzando i processi produttivi e pianificando in modo corretto l'organico necessario.

In linea con i principi di **Work-Life Balance** (conciliazione tra vita professionale e privata), l'Azienda implementa e promuove le seguenti misure terapeutiche del clima aziendale:

- **Flessibilità e Lavoro Agile:** ove possibile, si promuovono misure di flessibilità oraria e modalità di lavoro agile (smart working), volte a favorire una gestione autonoma e bilanciata del tempo, garantendo che l'adozione di tali strumenti non penalizzi in alcun modo la crescita professionale o le opportunità di carriera del dipendente.
- **Tutela della Genitorialità e Re-entry:** si introducono tutele specifiche per il rientro in servizio a seguito di congedi di maternità o paternità. Al fine di prevenire l'isolamento, l'esclusione o il rischio di demansionamento, l'Azienda attiva percorsi dedicati di coaching, formazione e *re-skilling* per agevolare il pieno reinserimento della lavoratrice o del lavoratore.
- **Condivisione dei Carichi di Cura:** l'Azienda promuove attivamente una cultura aziendale basata sulla parità e sulla condivisione delle responsabilità familiari. A tal fine, incentiva i padri dipendenti a usufruire pienamente dei congedi di paternità, sia obbligatori che facoltativi, contrastando ogni forma di stereotipo legato alla cura della famiglia.

L'Azienda si impegna ad adeguare costantemente la propria gestione alla normativa vigente e ai principi internazionali di riferimento, tra cui la Convenzione ILO 98, la Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), la Legge 196/1997, la Legge 877/1973 e la Legge 409/1998, prassi di riferimento UNI/PDR 125:2022, D.Lgs. 198/2006 (codice delle pari opportunità tra uomo e donna), Legge 162/2021 (Modifiche al codice delle pari opportunità e introduzione della certificazione della parità di genere).

5.1.3. Rapporti con Dipendenti (RETRIBUZIONE)

L'Azienda si impegna a garantire ai propri lavoratori una retribuzione equa, dignitosa e pienamente conforme a tutte le leggi locali e nazionali vigenti in materia. In nessun caso i salari saranno inferiori ai minimi tabellari stabiliti dalla contrattazione collettiva di categoria e dalla legislazione di riferimento, al fine di assicurare a ciascun dipendente e alla sua famiglia un tenore di vita dignitoso.

In un'ottica di equità e valorizzazione del merito, l'Azienda promuove attivamente il superamento del divario retributivo di genere (**Gender Pay Gap**) attraverso le seguenti misure:

- **Monitoraggio periodico:** la Società monitora con regolarità il differenziale retributivo tra uomini e donne a parità di mansione, livello di inquadramento e anzianità commerciale, per identificare e correggere tempestivamente eventuali anomalie.
- **Sistemi premianti oggettivi:** i sistemi di incentivazione, i bonus e i criteri di assegnazione dei benefit aziendali sono definiti sulla base di parametri oggettivi, misurabili e totalmente trasparenti. Tali criteri sono strutturati in modo da escludere qualsiasi condizionamento diretto o indiretto legato al genere, allo stato di salute o alla condizione di gravidanza e maternità/paternità.

L'Azienda si impegna ad adeguare costantemente la propria gestione aziendale alle normative di riferimento e ai principi internazionali, tra cui le Convenzioni ILO 100 (Parità di retribuzione) e ILO 131 (Fissazione dei salari minimi), nonché la Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), la Legge 297/1982, la Legge 863/1984 e il Decreto Legislativo 368/2001, prassi di riferimento UNI/PDR 125:2022, D.Lgs. 198/2006 (codice delle pari opportunità tra uomo e donna), Legge 162/2021 (Modifiche al codice delle pari opportunità e introduzione della certificazione della parità di genere).

5.2. Mobbing

COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL vieta, a tutti i Destinatari del presente Codice, di porre in essere atti e comportamenti che assumano le caratteristiche di "mobbing".

Per "mobbing" si intende una serie di atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere da soggetti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una preordinata forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Gli atteggiamenti integranti "mobbing" devono essere tempestivamente segnalati al proprio responsabile gerarchico e alla Direzione.

5.3. Molestie sessuali

COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL vieta tassativamente a tutti i Destinatari del presente Codice di porre in essere atti, comportamenti o comunicazioni che configurino una molestia sessuale o di genere.

Costituisce molestia ogni condotta indesiderata, anche verbale o digitale, a connotazione sessuale o basata sul sesso, che arrechi offesa alla dignità e alla libertà della persona o che sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante o umiliante.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, rientrano in tale divieto:

- Richieste e ricatti: richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali, nonché minacce, discriminazioni o ritorsioni subite per aver respinto tali attenzioni.
- Contatti e gesti: contatti fisici fastidiosi, non graditi o indesiderati, gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori.
- Apprezzamenti e denigrazioni: apprezzamenti verbali offensivi sul corpo, scritti o espressioni denigratorie legati al genere, all'orientamento sessuale o all'identità di genere.
- Materiale inappropriato: esposizione, diffusione o condivisione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico o offensivo.
- Molestie digitali (Cyber-harassment): atti di molestia commessi tramite l'utilizzo di strumenti informatici e telematici aziendali (quali e-mail, chat interne, videoconferenze, social network o piattaforme di messaggistica), incluse comunicazioni insistenti, invio di contenuti non richiesti o commenti inappropriati online.

Tutela del Lavoratore e Canali di Segnalazione

È sancito il diritto inalienabile di tutte le lavoratrici, i lavoratori e i collaboratori a essere trattati con dignità, a vedere tutelata la propria libertà personale e a interrompere immediatamente qualsiasi condotta molesta. È severamente vietato abusare della propria posizione di superiorità gerarchica per porre in essere o tollerare comportamenti discriminatori o molesti.

Chiunque subisca o sia a conoscenza di episodi di molestia ha il diritto e il dovere di segnalarlo tempestivamente:

- *Sistema di Whistleblowing*: l'Azienda mette a disposizione un canale di Whistleblowing sicuro.
- *Riservatezza assoluta*: i canali di segnalazione garantiscono la totale riservatezza dell'identità del segnalante, della vittima e dei soggetti coinvolti, nel pieno rispetto della normativa vigente.
- *Protezione dalle ritorsioni*: COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL applica una politica di tolleranza zero contro ogni forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione ai danni di chi segnala, subisce o collabora all'accertamento di un episodio di molestia.

L'Azienda garantisce la gestione delle segnalazioni tramite procedure tempestive, imparziali e protette.

6. FORME DI TUTELA

6.1. Tutela della Fede Pubblica

COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL rispetta la proprietà intellettuale di terzi, quali diritti d'autore, di marchio e di brevetto o licenze. Le restrizioni concernenti l'utilizzo o la copia di opere protette, richiedono la relativa autorizzazione (licenza) dell'avente diritto.

COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL riconosce che una concorrenza corretta e leale costituisce elemento fondamentale per lo sviluppo aziendale; pertanto, ciascun Destinatario deve astenersi da porre in essere atti o comportamenti contrari ad una civile e equa competizione tra le imprese.

È fatto divieto assoluto alterare, modificare, contraffare, spendere o mettere altrimenti in circolazione monete o valori di bollo anche ricevuti in buona fede contraffatti o alterati nel loro valore.

6.2. Tutela dell'Ambiente

Le attività produttive di COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL sono gestite nel rispetto della normativa ambientale.

Oltre a conformarsi ad essa, le Società, si impegnano a definire vere e proprie politiche aziendali in materia di ambiente e a seguirne costantemente l'evoluzione legislativa.

Pertanto, nello svolgimento delle loro funzioni i Destinatari del presente Codice Etico, si impegnano a conformarsi alla vigente normativa in materia di tutela e protezione ambientale e promuovono una conduzione delle proprie attività nel rispetto dell'ambiente con un corretto utilizzo delle risorse disponibili.

6.3. Tutela della Privacy

COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL si impegna al rispetto della Tutela della Privacy per quanto concerne le informazioni relative alla sfera privata ed alle opinioni di ciascuno dei propri Dipendenti e, più globalmente, di quanti interagiscono con le Società.

In particolar modo, il rispetto della dignità del lavoratore dovrà essere assicurato anche mediante il rispetto della Privacy nella corrispondenza e nelle relazioni interpersonali tra dipendenti ed attraverso il divieto di ingerenze o forme di controllo che possano ledere la personalità dell'individuo.

È pertanto esclusa qualsiasi indagine attinente ai gusti personali, alle preferenze, alle tendenze e, più genericamente, alla vita privata del personale.

Tali prescrizioni danno luogo, inoltre, al divieto di comunicare o diffondere i dati personali senza il consenso dell'interessato, fermo restando le ipotesi tassativamente individuate dalla legge.

6.4. Salute e Sicurezza

Nell'ambito della propria attività, la Società persegue l'obiettivo di garantire la sicurezza e di salvaguardare la salute dei Destinatari del Codice Etico, mediante iniziative opportune a tal fine.

Pertanto, **COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL** si impegna a diffondere e a consolidare una cultura della sicurezza consapevole, mediante formazione sulla natura dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale.

Particolare attenzione viene posta dalla Società al rispetto delle normative di sicurezza: le attività, gli ambienti e le attrezzature di lavoro sono oggetto di costante valutazione eseguita e documentata secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

6.5. Tutela delle risorse umane

COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL rispetta, protegge e promuove la dignità, l'integrità fisica e morale, la salute e la riservatezza del proprio personale. La Società si impegna a garantire condizioni lavorative sicure e rispettose dell'individuo, in piena conformità con i contratti collettivi ed individuali, con lo Statuto dei lavoratori (Legge 300/1970) e con la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La Società vigila costantemente affinché nell'ambiente di lavoro non si verifichino atti di violenza, coercizione psicologica, mobbing o comportamenti idonei a ledere la dignità della persona. È severamente vietata e sanzionata qualsiasi condotta volta a indurre o costringere il personale a violare il presente Codice Etico, i regolamenti interni o le norme di legge.

Tutela delle lavoratrici vittime di violenza di genere

In linea con i propri valori etici e di responsabilità sociale, **COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL** esprime tolleranza zero verso ogni forma di violenza domestica e di genere, impegnandosi a sostenere attivamente le collaboratrici che si trovino in situazioni di vulnerabilità. A tal fine, la Società garantisce:

- **Congedi dedicati:** il pieno godimento dei congedi retribuiti e delle tutele previste dal D.Lgs. 80/2015 per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.
- **Misure di supporto aziendale:** l'impegno ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro attraverso flessibilità oraria, smart working o, ove richiesto e possibile, il trasferimento temporaneo di sede, al fine di garantire la massima sicurezza e serenità della lavoratrice.
- **Riservatezza assoluta:** la totale protezione dei dati e delle informazioni relative alla condizione della dipendente, per tutelare l'incolumità sua e dei suoi familiari.

Protezione del segnalante (Whistleblowing)

La Società tutela la riservatezza e l'identità del personale che effettua segnalazioni di qualsiasi natura, incluse quelle in forma anonima o relative a condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Il dipendente che segnala o denuncia un illecito non sarà mai sanzionato, demansionato, licenziato o sottoposto a qualsivoglia misura discriminatoria o ritorsiva, sia diretta che indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro. Qualsiasi forma di ritorsione contro il segnalante costituisce una grave violazione disciplinare.

7. SISTEMA SANZIONATORIO

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c., sopra menzionato.

La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni concernenti il rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche in merito alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

L'osservanza del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai Collaboratori esterni e Partner e/o dai soggetti aventi relazioni d'affari con la Società.

La violazione delle norme del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

8. APPROVAZIONE, DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

8.1. Approvazione del Codice Etico

Il presente Codice, ricognitivo della prassi aziendale, viene approvato dalla Direzione di **COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL**. Ogni variazione e/o integrazione dello stesso sarà approvata dalla Direzione e diffusa tempestivamente ai Destinatari sopra indicati.

8.2. Aggiornamento e formazione delle risorse umane

COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL promuove, cura e verifica costantemente la diffusione, la conoscenza e la corretta interpretazione del presente Codice Etico e dei suoi aggiornamenti, mettendo a disposizione risorse e funzioni aziendali dedicate.

Canali di informazione e divulgazione

La massima diffusione del Codice Etico è garantita attraverso canali differenziati:

- **Accessibilità digitale:** pubblicazione permanente sul sito internet istituzionale (per gli stakeholder esterni) e sulla rete intranet aziendale (per il personale).
- **Onboarding:** consegna tempestiva della documentazione e delle informazioni necessarie all'atto della costituzione di nuovi rapporti di lavoro, di consulenza o di collaborazione, per assicurare un'immediata condivisione dei valori aziendali.
- **Consulenza interna:** facoltà per tutto il personale di richiedere in qualsiasi momento delucidazioni, chiarimenti o interpretazioni applicative sui contenuti del Codice ai propri superiori gerarchici o alla Direzione aziendale.

Piani formativi obbligatori e periodici

La formazione costituisce uno strumento fondamentale per l'effettiva attuazione dei principi etici. A tal fine, l'Azienda pianifica ed eroga programmi formativi dedicati a tutto il personale, mediante corsi specifici.

In linea con l'impegno aziendale verso l'inclusione e il rispetto della persona, i piani formativi conterranno **obbligatoriamente e con cadenza periodica** moduli specifici focalizzati su:

- **Contrasto agli stereotipi di genere:** percorsi di sensibilizzazione volti a riconoscere e superare i pregiudizi inconsci nei percorsi di carriera, nella valutazione del merito e nell'organizzazione del lavoro.
- **Linguaggio inclusivo:** linee guida e buone pratiche per l'adozione di una comunicazione (sia interna che esterna) rispettosa delle diversità, priva di espressioni discriminatorie, sessiste o denigratorie.
- **Prevenzione delle molestie:** sessioni di formazione mirate a identificare, prevenire e gestire tempestivamente ogni forma di molestia sessuale, morale o telematica (*cyber-harassment*), illustrando le tutele e i canali sicuri di segnalazione aziendali.

8.3. Segnalazione delle violazioni

Al fine di garantire l'efficacia e l'effettiva applicazione dei principi espressi nel presente Codice Etico, sono istituiti e attivati appositi canali riservati che consentono a chiunque di segnalare potenziali violazioni, condotte illecite o comportamenti non conformi alle policy aziendali.

Canali di segnalazione e tutela della parità di genere

Nel sistema dei canali aziendali messi a disposizione, assume un ruolo specifico la tutela della diversità e dell'inclusione:

- **Comitato Guida per la Parità di Genere:** tra i canali formalmente istituiti rientra la facoltà di indirizzare le segnalazioni (relative a discriminazioni, disparità di trattamento, Gender Pay Gap o molestie) direttamente al Comitato Guida per la Parità di Genere.
- **Garanzia di anonimato e riservatezza:** l'Azienda assicura che tale canale sia strutturato per accogliere e gestire le comunicazioni garantendo l'assoluto anonimato del segnalante e la massima riservatezza delle informazioni trasmesse, mediante l'utilizzo di protocolli e strumenti protetti.

Politica di tolleranza zero contro le ritorsioni

COGEFRI INFRASTRUTTURE SRL riafferma il proprio impegno a tutela di chi contribuisce alla legalità e all'etica aziendale:

- **Divieto assoluto di ritorsione:** è tassativamente vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o disagio, sia diretto che indiretto, in ambito lavorativo o professionale, ai danni di chi effettua una segnalazione in buona fede.
- **Protezione delle condizioni di lavoro:** la Società vigila costantemente affinché l'identità del segnalante rimanga protetta e non vi siano impatti negativi sul suo percorso di carriera, sul livello retributivo o sull'ambiente di lavoro.
- **Sanzioni disciplinari:** qualsiasi comportamento ritorsivo o discriminatorio posto in essere nei confronti di un segnalante costituisce una grave violazione del presente Codice e sarà sanzionato secondo le procedure disciplinari vigenti.