

## Sommario

<b>1</b>	<b>Introduzione</b>	<b>4</b>
1.1	Finalità	4
1.2	Destinatari	4
1.3	Comportamenti	4
1.4	Codice etico	4
<b>2</b>	<b>Profilo della società</b>	<b>5</b>
2.1	Settori di appartenenza e servizi	5
2.2	Certificazioni	6
<b>3</b>	<b>Mission</b>	<b>7</b>
3.1	Parti interessate e loro aspettative	7
3.2	Orientamenti generali	7
3.3	Leggi, norme interne	8
<b>4</b>	<b>I principi etici generali</b>	<b>9</b>
4.1	Legalità	9
4.2	Correttezza	9
4.3	Trasparenza	9
4.4	Riservatezza	9
4.5	Ripudio di ogni forma di discriminazione	9
4.6	Trasparenza e completezza dell'informazione	10
4.7	Rispetto della dignità e dell'integrità della persona	10
4.8	Gestione finanziaria	10
4.9	Tutela della personalità individuale	10
<b>5</b>	<b>Criteri di condotta nelle relazioni con il personale</b>	<b>11</b>
5.1	Politica del personale	11
5.2	Rapporti gerarchici	11
5.3	Divieto di comportamenti discriminatori	11
5.4	Divieto di molestie sessuali	11
5.5	Lotta al lavoro irregolare	11
5.6	Applicazione ai dipendenti della normativa Privacy	11
5.7	Chiarezza dei ruoli dei dipendenti	12

<i>5.8</i>	<i>Conflitti di interesse</i>	<i>12</i>
<i>6</i>	<i>Criteri di condotta con fornitori e terzi</i>	<i>13</i>
<i>6.1</i>	<i>Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori</i>	<i>13</i>
<i>6.2</i>	<i>Relazioni con consulenti esterni, agenti e altri collaboratori</i>	<i>13</i>
<i>7</i>	<i>Criteri di condotta con clienti e verso il mercato</i>	<i>15</i>
<i>7.1</i>	<i>Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti</i>	<i>15</i>
<i>7.2</i>	<i>Criteri di condotta a tutela del mercato</i>	<i>15</i>
<i>7.3</i>	<i>Rispetto della normativa</i>	<i>15</i>
<i>8</i>	<i>Criteri di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione</i>	<i>16</i>
<i>9</i>	<i>Altri criteri di condotta interna</i>	<i>17</i>
<i>9.1</i>	<i>Criteri di condotta relativi alle attività</i>	<i>17</i>
<i>9.2</i>	<i>Utilizzo del patrimonio aziendale e dei sistemi informatici</i>	<i>18</i>
<i>9.3</i>	<i>Divieto di ricettazione e riciclaggio</i>	<i>19</i>
<i>10</i>	<i>Comportamenti in tema di anticorruzione</i>	<i>19</i>
<i>11</i>	<i>Tutela della salute e sicurezza sul lavoro</i>	<i>20</i>
<i>12</i>	<i>Tutela dell'ambiente</i>	<i>20</i>
<i>13</i>	<i>Ripudio di ogni forma di terrorismo</i>	<i>21</i>
<i>14</i>	<i>Rapporti con la comunità</i>	<i>22</i>
<i>14.1</i>	<i>Sindacati e partiti</i>	<i>22</i>
<i>14.2</i>	<i>Stampa e altri mezzi di comunicazione di massa</i>	<i>22</i>
<i>15</i>	<i>Principi di corporate governance di 3HA</i>	<i>22</i>
<i>16</i>	<i>Segnalazioni di condotte illecite</i>	<i>23</i>
<i>17</i>	<i>Sistema sanzionatorio</i>	<i>23</i>
<i>17.1</i>	<i>Violazione del Codice Etico</i>	<i>23</i>
<i>17.2</i>	<i>Applicazione del sistema sanzionatorio</i>	<i>23</i>
<i>17.3</i>	<i>Finalità del sistema disciplinare e sanzionatorio</i>	<i>24</i>
<i>17.4</i>	<i>Misure nei confronti dei dipendenti</i>	<i>24</i>
<i>17.5</i>	<i>Misure nei confronti degli Amministratori</i>	<i>25</i>
<i>17.6</i>	<i>Misure nei confronti di altri destinatari</i>	<i>26</i>
<i>17.7</i>	<i>Misure a tutela e a sanzione del segnalante</i>	<i>26</i>
<i>18</i>	<i>Approvazione e divulgazione del Codice etico</i>	<i>27</i>
<i>18.1</i>	<i>Approvazione del Codice etico</i>	<i>27</i>

<i>18.2</i>	<i>Diffusione e formazione sul Codice etico.....</i>	<i>27</i>
<i>18.3</i>	<i>Modifica del Codice Etico .....</i>	<i>27</i>
<i>18.4</i>	<i>Impegno per il Codice etico .....</i>	<i>27</i>
<i>18.5</i>	<i>Politiche e procedure della Società .....</i>	<i>27</i>
<i>19</i>	<i>Glossario.....</i>	<i>28</i>

## 1 Introduzione

### 1.1 Finalità

Il Consiglio di Amministrazione della Three Hinged Arch S.r.l. (di seguito "3HA") ha adottato il presente Codice Etico e Deontologico, che riflette l'impegno della società stessa a:

- mantenere l'attenzione sulle modalità di gestione delle aree a rischio deontologico;
- fornire delle linee guida al personale per contribuire a riconoscere e ad affrontare i problemi etici;
- contribuire a mantenere una cultura d'integrità, onestà e responsabilità all'interno dell'azienda.

Il presente documento definisce i valori ed i principi di condotta rilevanti ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti nonché della immagine della 3HA.

Esso contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità delle parti interessate interne ed esterne alla Società, al di là e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

### 1.2 Destinatari

Tutti i soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali siano essi soggetti in posizione apicale oppure dipendenti, sono tenuti all'osservanza del presente Codice Etico nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Il presente Codice si applica, nei punti di interesse, anche a collaboratori, consulenti esterni che agiscano in nome e per conto della 3HA.

### 1.3 Comportamenti

I destinatari devono tenere un comportamento improntato al rispetto dei principi fondamentali di onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza, obiettività e rispetto della personalità individuale, nel perseguimento degli obiettivi aziendali e in tutti i rapporti con persone ed enti interni ed esterni alla Società.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della 3HA può giustificare un operato non conforme a una linea di condotta onesta. Pertanto, 3HA si riserva la possibilità di non intraprendere o proseguire alcun tipo di rapporto con chiunque adotti comportamenti difforni da quanto stabilito nel presente Codice Etico.

### 1.4 Codice etico

Il Codice etico contenendo, tra l'altro, i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo, orienta i destinatari del Codice sulle linee di condotta da seguire e su quelle da evitare, individuando le responsabilità e le eventuali conseguenze in termini di sanzioni.

Il Sistema di Gestione e le procedure interne adottate da 3HA per lo svolgimento delle sue attività in genere, e, in particolare, di quelle di cui si fa menzione nei successivi capitoli, si conformano alle regole contenute nel presente Codice.

## 2 Profilo della società

### 2.1 Settori di appartenenza e servizi

Dall'idea di tre soci nasce 3HA, un'azienda che opera a livello nazionale nel ramo dei servizi di ingegneria, specialmente in merito alla progettazione civile e industriale. Particolare rilievo hanno le attività di Project e Construction Management in cui la Società è specializzata.

Le principali attività svolte sono:

#### **Project & Construction Management**

Nello svolgimento delle proprie attività di Project and Construction Management, 3HA S.r.l. opera a supporto dei propri Clienti nella gestione integrata di tutte le fasi progettuali e realizzative degli interventi, assicurando un affiancamento qualificato mediante risorse professionali specializzate e un approccio sistematico orientato al rispetto dei principi di efficienza, trasparenza, economicità, qualità e sostenibilità.

Attraverso l'adozione di processi strutturati, metodologie consolidate e strumenti di controllo avanzati, la Società garantisce il coordinamento tecnico, gestionale e operativo delle attività, con particolare attenzione al monitoraggio di costi, tempi e livelli qualitativi, nonché al pieno rispetto delle obbligazioni contrattuali, delle normative vigenti e delle buone pratiche professionali.

Le competenze di 3HA S.r.l. si articolano in diverse aree di servizio, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Project Management
- Construction Management
- Project Monitoring
- Project Planning
- Facility Management
- Value Engineering

al fine di offrire un supporto completo, personalizzato e coerente con le specificità di ciascun progetto e con i valori etici e deontologici cui la Società si ispira.

#### **Servizi di Ingegneria**

Nell'ambito delle attività di progettazione integrata, 3HA S.r.l. adotta un approccio multidisciplinare e coordinato, volto all'integrazione sistemica delle competenze in ambito architettonico, strutturale e impiantistico, assicurando coerenza, sinergia e continuità tra le diverse discipline specialistiche coinvolte.

La metodologia operativa della Società è improntata ai principi di innovazione, sostenibilità ambientale, qualità progettuale e affidabilità tecnica, garantendo un controllo puntuale e rigoroso in ogni fase del processo edilizio, inclusa la direzione dei lavori, nel rispetto delle normative vigenti, degli standard professionali e delle migliori pratiche di settore.

La 3HA S.r.l. accompagna il cliente lungo l'intero iter progettuale e realizzativo, assicurando un supporto qualificato e costante e offrendo soluzioni tecniche efficaci, personalizzate e orientate al

conseguimento degli obiettivi, nonché al rispetto dei requisiti di sicurezza, funzionalità e durabilità dell'opera.

Le attività si articolano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti ambiti:

- Progettazione Integrata
- Architettura
- Strutture
- Impianti Meccanici
- Impianti Elettrici e Speciali
- Prevenzione Incendi
- Direzione Lavori
- Coordinamento della Sicurezza.

## Consulenza

La Società presta altresì servizi di Consulenza tecnica a supporto di società ed enti, pubblici e privati, nelle fasi di analisi, valutazione e decisione, offrendo assistenza qualificata in operazioni complesse e contribuendo a rafforzare il valore strategico e la solidità tecnica delle iniziative intraprese.

Tali attività sono svolte con imparzialità e rigore professionale e comprendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- due diligence tecniche
- studi di fattibilità
- stima degli interventi
- supporto alla partecipazione a procedure di gara
- consulenza tecnico-legale in materia di appalti pubblici e privati
- esecuzione delle opere
- sicurezza e igiene del lavoro
- assistenza in fase di cantiere

Grazie all'esperienza maturata in contesti sia pubblici che privati, la Società è in grado di elaborare e proporre soluzioni tecniche mirate, volte a garantire la piena conformità procedurale, il rispetto della normativa vigente e l'ottimizzazione dei processi decisionali e realizzativi.

In tutte le proprie attività, 3HA S.r.l. mantiene un rapporto costante e trasparente con i Clienti e gli altri portatori di interesse, operando con diligenza, lealtà e responsabilità, al fine di garantire soluzioni efficaci, personalizzate e orientate al risultato, in coerenza con i valori etici e deontologici cui la Società si ispira.

## 2.2 Certificazioni

3HA ha nel tempo ricevuto e mantiene tutt'ora attiva la certificazione del proprio Sistema di Gestione Qualità in conformità alla norma **UNI EN ISO 9001:2015**. L'oggetto del certificato è il seguente:

Progettazione, direzione lavori, project & construction management e servizi di ingegneria in ambito civile, impiantistico e industriale.

### 3 Mission

#### 3.1 Parti interessate e loro aspettative

Le parti interessate rilevanti di 3HA sono prevalentemente:

- Soci
- Dipendenti
- Clienti
- Fornitori
- Enti regolatori dello Stato
- Pubblica Amministrazione

Le aspettative principali delle parti interessate sopra indicate sono state individuate nelle seguenti:

- Conformità legislativa
- Protezione dell'ambiente e della salute
- Continuità di business
- Rispetto dei requisiti contrattuali
- Fruibilità delle opere progettate
- Ritorno degli investimenti
- Redditività aziendale
- Finanza responsabile

#### 3.2 Orientamenti generali

La creazione di valore durevole per i soci, la tutela e la soddisfazione dei bisogni espliciti e impliciti dei clienti, dei dipendenti, dei fornitori e delle comunità di riferimento costituiscono la missione fondamentale di 3HA.

L'Organizzazione opera nel rispetto degli interessi e delle legittime aspettative di tutte le parti interessate, promuovendo relazioni fondate su correttezza, trasparenza, responsabilità e fiducia reciproca.

3HA orienta le proprie attività allo sviluppo sostenibile e responsabile, perseguendo l'equilibrio tra risultati economici, impatto sociale e tutela delle persone, nella consapevolezza del ruolo che l'impresa svolge nel contesto economico e civile in cui opera.

Attraverso le proprie tecnologie, i sistemi informativi e le procedure interne, 3HA pone particolare attenzione alla tutela e alla sicurezza delle informazioni affidate dai clienti, garantendo il rispetto degli impegni contrattuali assunti e la riservatezza dei dati personali, anche in relazione ai diritti dei cittadini cui tali informazioni si riferiscono.

### 3.3 Leggi, norme interne

3HA svolge tutte le proprie attività nel rigoroso rispetto delle leggi, dei regolamenti e della normativa applicabile, nonché delle disposizioni, delle procedure e delle regole interne adottate dall'Organizzazione. Il rispetto della legalità e delle norme interne rappresenta un principio imprescindibile di condotta per tutti i destinatari del presente Codice Etico.

L'Organizzazione svolge le proprie attività nel rispetto della normativa vigente, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti disposizioni:

- Costituzione della Repubblica Italiana
- Codice Civile (con particolare riferimento alle obbligazioni contrattuali, alla responsabilità professionale e societaria)
- Codice Penale, per quanto applicabile alle attività svolte
- D.lgs. 36/2023 – Codice dei contratti pubblici (ove applicabile)
- Normativa nazionale e regionale in materia di opere pubbliche e private
- Norme UNI, CEI ed Eurocodici tecnici applicabili ai settori di attività
- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. – Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- Normativa correlata in materia di cantieri temporanei e mobili
- D.lgs. 152/2006 – Testo Unico Ambientale
- Normativa sugli ordini e collegi professionali (Ingegneri, Architetti, ecc.)
- Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)
- Normativa civilistica e fiscale applicabile

L'elenco delle norme sopra richiamate ha carattere esemplificativo e non esaustivo. L'Organizzazione si impegna ad operare nel rispetto di ogni ulteriore disposizione normativa, regolamentare e tecnica applicabile alle attività svolte, nonché delle norme interne adottate.

## **4 I principi etici generali**

### **4.1 Legalità**

I destinatari del presente Codice Deontologico sono tenuti al rispetto delle leggi e, in generale, delle normative vigenti nel paese in cui operano.

I destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa aziendale in quanto attuazione di obblighi normativi.

### **4.2 Correttezza**

I destinatari sono tenuti al rispetto delle regole deontologiche e professionali, con particolare riferimento ai doveri di diligenza e perizia, applicabili alle operazioni compiute per conto della Società.

I destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa aziendale, la quale esprime in dettaglio le modalità di perseguimento degli obiettivi nel rispetto dei principi deontologici e di comportamento adottati in quanto attuazione di obblighi deontologici, peritali o professionali.

### **4.3 Trasparenza**

I destinatari sono tenuti a rispettare il dovere di trasparenza intesa come chiarezza, completezza e pertinenza delle informazioni, evitando situazioni ingannevoli nelle operazioni compiute per conto della Società.

I destinatari sono tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione del principio di trasparenza.

### **4.4 Riservatezza**

Per la specificità dei settori in cui opera 3HA, i dati e le informazioni sono parte integrante del patrimonio aziendale.

Nessuna informazione riservata, acquisita o elaborata dai destinatari nello svolgimento o in occasione della loro attività, può essere utilizzata, comunicata a terzi o diffusa per fini diversi da quelli correlati alle finalità dei servizi erogati.

### **4.5 Ripudio di ogni forma di discriminazione**

Tutti coloro che collaborano con 3HA o per diversi motivi ne entrano in contatto, hanno il diritto di essere trattati egualmente e con rispetto. 3HA non discrimina le persone in base a razza, luogo di nascita e origine etnica, colore della pelle, disabilità, età, sesso, identità sessuale, credo religioso, stato di salute e orientamenti sessuali, o in base a qualunque altra discriminazione, in conformità con le leggi.

A tutti è fornito un ambiente di lavoro libero da razzismo e discriminazioni. Le decisioni aziendali sono prese in base alle qualifiche, esperienze e criteri professionali.

#### **4.6 Trasparenza e completezza dell'informazione**

Le informazioni che vengono diffuse da 3HA sono complete, trasparenti, comprensibili e accurate, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli in merito alle relazioni da intrattenere con l'esterno.

#### **4.7 Rispetto della dignità e dell'integrità della persona**

Ai dipendenti e collaboratori, la cui l'integrità fisica e morale è considerata valore primario di 3HA, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

#### **4.8 Gestione finanziaria**

3HA si adopera costantemente per una gestione finanziaria responsabile, improntata a criteri di correttezza, trasparenza e sostenibilità, assicurando un utilizzo consapevole delle risorse economiche in coerenza con i valori etici dell'organizzazione e nel rispetto delle normative vigenti. L'obiettivo da perseguire costantemente è assicurare che le performance economico/finanziarie siano tali da salvaguardare e accrescere il valore dell'impresa.

In tale prospettiva, 3HA promuove scelte economico-finanziarie orientate al rafforzamento della resilienza dell'organizzazione, intesa come capacità di garantire continuità, equilibrio e solidità nel tempo, anche in contesti di incertezza o cambiamento.

#### **4.9 Tutela della personalità individuale**

3HA riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale in tutte le sue forme e ripudia ogni manifestazione di violenza e di sfruttamento, soprattutto se volto a limitare la libertà personale e compromettente la dignità umana, con particolare riferimento a ogni fenomeno di prostituzione e/o pornografia minorile.

## **5 Criteri di condotta nelle relazioni con il personale**

### **5.1 Politica del personale**

La 3HA tutela e promuove il valore e lo sviluppo delle risorse umane, anche in quanto importante fattore di successo per l'azienda, in modo da favorirne, sulla base di criteri di merito, la piena realizzazione professionale.

Le pratiche di assunzione, trasferimento o promozione non devono essere in alcun modo influenzate da offerte o promesse di somme di denaro, beni, benefici, facilitazioni o prestazioni di ogni genere.

### **5.2 Rapporti gerarchici**

Nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, 3HA richiede che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa essere ritenuto lesivo della dignità e autonomia del dipendente.

### **5.3 Divieto di comportamenti discriminatori**

3HA si impegna per evitare ogni forma di discriminazione e, in particolare, qualsiasi discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose verso qualunque soggetto interno ed esterno alla 3HA stessa.

### **5.4 Divieto di molestie sessuali**

Non sono tollerate molestie sessuali o atti di violenza fisica o psicologica. 3HA si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

### **5.5 Lotta al lavoro irregolare**

Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare, con ciò intendendosi, oltre alla mera assenza di alcuna regolarizzazione di un rapporto, qualsivoglia tipologia di utilizzo di prestazioni lavorative non coerenti con l'assetto contrattuale e normativo presente nel nostro paese.

### **5.6 Applicazione ai dipendenti della normativa Privacy**

La privacy dei dipendenti è tutelata a norma del Regolamento UE 679/2016 (GDPR). 3HA tutela la privacy e assicura che i dati personali dei dipendenti sono raccolti, trattati e conservati esclusivamente per finalità legittime e connesse alla gestione del rapporto di lavoro, nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione e sicurezza.

Nella nostra organizzazione si adottano adeguate misure tecniche e organizzative volte a garantire la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati personali, prevenendo accessi non autorizzati, trattamenti illeciti o perdite accidentali. È altresì garantito ai dipendenti l'esercizio dei diritti

riconosciuti dalla normativa, tra cui il diritto di accesso, rettifica, aggiornamento e, nei casi previsti, cancellazione dei dati personali che li riguardano.

### **5.7 Chiarezza dei ruoli dei dipendenti**

Alla costituzione del rapporto di lavoro, ogni dipendente deve ricevere accurate informazioni relative a: caratteristiche della funzione di appartenenza, responsabilità del proprio ruolo e mansioni da svolgere; norme disciplinari di fonte legale, contrattuale o regolamentare; elementi normativi e retributivi, in generale norme e procedure da adottare al fine di evitare comportamenti contrari a norme di legge e politiche aziendali.

### **5.8 Conflitti di interesse**

Il personale deve evitare di attuare o agevolare operazioni in conflitto di interesse – effettivo o potenziale – con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel miglior interesse della Società e nel pieno rispetto dei principi del presente codice.

Il personale non deve avere interessi finanziari o personali nella scelta del fornitore, in un'azienda concorrente o cliente, e non può svolgere attività lavorative che possano comportare l'insorgenza di un conflitto d'interesse.

## 6 Criteri di condotta con fornitori e terzi

### 6.1 Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori

Il rapporto con i fornitori è improntato a principi di trasparenza, lealtà, integrità, riservatezza, diligenza, professionalità e obiettività di giudizio.

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati dalle apposite funzioni aziendali in base a valutazioni obiettive circa legalità, competenze, competitività, qualità, correttezza, rispettabilità, reputazione e prezzo.

I fornitori della 3HA non devono essere implicati in attività illecite e devono assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro basate sul rispetto dei diritti umani fondamentali, delle Convenzioni internazionali, delle leggi vigenti.

In particolare:

- l'utilizzo del lavoro minorile è assolutamente vietato e considerato inaccettabile. L'età dei lavoratori non può essere inferiore all'età minima legale ammessa in ciascuno Stato;
- lo sfruttamento del lavoro minorile, l'utilizzo di lavoro forzato, di abusi fisici o psichici o di punizioni corporali sono considerati assolutamente inaccettabili e comporteranno l'interruzione immediata di qualsivoglia rapporto tra il fornitore e la 3HA;
- la retribuzione e i benefici dei dipendenti devono essere conformi alle normative locali, alla legge e allineati a quanto previsto dalla Convenzioni internazionali in materia;
- i fornitori devono garantire che ogni rapporto di collaborazione venga gestito mediante processi di lavorazione che tutelano comunque la salute e la sicurezza dei propri lavoratori in modo appropriato e adeguato ai loro processi produttivi;
- i fornitori devono garantire il rispetto delle leggi in materia ambientale; qualora commettano reati ambientali, in funzione della gravità rilevata, si valuterà l'immediata interruzione del rapporto di collaborazione.

La 3HA raccomanda ai propri fornitori di astenersi da offrire beni o servizi, in particolare sotto forma di regali, a dipendenti e rappresentanti legali della società che eccedano le normali pratiche di cortesia e vieta ai propri dipendenti di offrire beni o servizi a personale di altre società o enti per ottenere informazioni riservate o benefici diretti o indiretti rilevanti, per sé o per l'azienda.

In caso di violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona, 3HA è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino alla risoluzione del rapporto con il fornitore.

### 6.2 Relazioni con consulenti esterni, agenti e altri collaboratori

Nell'ambito delle relazioni con i consulenti esterni e altri collaboratori, gli amministratori e i dipendenti sono tenuti a:

- valutare attentamente l'opportunità di ricorrere alle prestazioni dei consulenti esterni e collaboratori e selezionare controparti di adeguata qualifica professionale e reputazione;

- instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini commerciali;
- assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità della prestazione e costo;
- esigere l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste;
- operare nell'ambito della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto.

Non è ammesso effettuare prestazioni o pagamenti in favore di collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi che operino per conto della Società, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi, ovvero in relazione al tipo di incarico da svolgere.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

## 7 Criteri di condotta con clienti e verso il mercato

### 7.1 Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti

La professionalità, la competenza, la disponibilità, il rispetto e la correttezza rappresentano i principi guida e lo stile di comportamento da seguire nei rapporti con i clienti.

È indispensabile, dunque, che i rapporti con i clienti siano improntati alla piena trasparenza e correttezza, al rispetto della legge e all'indipendenza nei confronti di ogni forma di condizionamento, sia interno sia esterno.

I contratti e le comunicazioni alla clientela devono essere:

- chiari e semplici;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- conformi alle politiche commerciali aziendali e ai parametri in esse definiti;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente;
- orientati alla sostenibilità di impresa, includendo il rispetto sia dei principi etici e sociali che la necessaria capacità di produrre reddito e utili per 3HA.

Nell'ambito dei rapporti commerciali con i clienti è vietato adottare comportamenti che possano ledere la fiducia di tutte le parti interessate rilevanti, recando al contempo pregiudizio ai principi di correttezza, integrità ed etica che devono caratterizzare il mercato.

### 7.2 Criteri di condotta a tutela del mercato

La 3HA intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi.

L'azienda e i suoi collaboratori devono rispettare i principi e le regole della libera concorrenza e non devono violare le leggi vigenti in materia di concorrenza.

È vietato assumere comportamenti che violino l'esercizio abituale e libero dell'attività imprenditoriale e che in quanto tale possano ledere la buona fede delle parti interessate.

Nell'ambito della concorrenza leale, 3HA si impegna a non violare diritti di terzi relativi alla proprietà intellettuale e a rispettare le norme poste a tutela dei segni distintivi di opere dell'ingegno o dei prodotti industriali (marchi, brevetti), attuando controlli sul pieno rispetto della normativa applicabile a tutela dei titoli di proprietà intellettuale e industriale.

### 7.3 Rispetto della normativa

I Destinatari del Codice etico, nello svolgimento delle rispettive attività, si attengono alle:

- a) disposizioni legislative e regolamentari, italiane o straniere, applicabili alla fattispecie;
- b) previsioni dello Statuto sociale;
- c) disposizioni del presente Codice etico;
- d) disposizioni di servizio emanate dalle figure apicali aziendali.

## 8 Criteri di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Pubbliche Istituzioni (p. es., Ministeri e loro uffici periferici, Comuni, Enti ed Aziende che operano nel settore dei servizi pubblici, Enti territoriali, Enti locali, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali) sono tenuti da referenti aziendali a ciò autorizzati e formalmente delegati, nel rispetto dei contenuti del presente Codice, nonché dello Statuto Sociale, avendo particolare riguardo ai principi di correttezza, trasparenza ed efficienza.

In particolare, a mero titolo esemplificativo:

- Non è ammesso, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio, ovvero a loro parenti o conviventi allo scopo di indurre al compimento di un atto d'ufficio per ottenere in modo illegittimo un beneficio a favore di 3HA.
- Non è consentito tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore, in particolare non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse dell'azienda, contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea.
- È vietato utilizzare contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate, concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea, per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati ricevuti.
- In caso di rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, compresa la partecipazione a gare pubbliche, è necessario operare sempre nel rispetto della legge e della corretta prassi commerciale.
- È vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico di un Ente pubblico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, al fine di conseguire un ingiusto profitto con altrui danno.

Il corretto funzionamento della Funzione Pubblica, in particolare della Funzione Giudiziaria, viene garantito anche attraverso il divieto, imposto a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del presente Codice Etico, di intraprendere, direttamente o indirettamente, alcuna azione illecita che possa favorire o danneggiare una delle parti in causa nel corso dei processi civili, penali o amministrativi.

In particolare, è vietato esercitare indebite pressioni (offerte o promesse di denaro o altri benefici) o illecite coercizioni (violenze o minacce) al fine di indurre a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a testimoniare davanti alla autorità giudiziaria in un procedimento penale.

## 9 Altri criteri di condotta interna

### 9.1 Criteri di condotta relativi alle attività

In via generale, è obbligatorio tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci e al pubblico un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica patrimoniale e finanziaria della Società.

Ogni operazione o transazione deve essere precisa, verificabile, legittima.

Ciò significa che ciascuna azione e operazione deve avere una registrazione contabile adeguata e deve essere supportata da idonea documentazione, al fine di consentire l'effettuazione di controlli, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e l'accurata ricostruzione dell'operazione.

A tutti i soggetti che a qualunque titolo, anche quali meri fornitori di dati, siano coinvolti nella formazione del bilancio e di documenti similari, o comunque di documenti che rappresentino la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, nonché in particolare agli amministratori, ai revisori e a chi ricopre posizioni apicali:

- È fatto obbligo di fornire la massima collaborazione per gli aspetti specifici e di garantire la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni;
- È vietato esporre fatti non rispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, ovvero omettere informazioni od occultare dati in violazione diretta o indiretta dei principi normativi e delle regole procedurali interne, in modo da indurre in errore di valutazione i destinatari dei sopra menzionati documenti.
- È vietato simulare operazioni o diffondere notizie false sulla Società nonché sulla sua attività.
- È vietato impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci o ad altri organi sociali.

La 3HA intende garantire la diffusione e l'osservanza di principi di comportamento mirati alla salvaguardia del capitale sociale, la tutela dei creditori e dei terzi che instaurano rapporti con l'azienda nel pieno rispetto delle norme di legge.

In particolare, è previsto l'espresso divieto di:

- restituire conferimenti al socio o liberare lo stesso dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, o distribuire riserve indisponibili;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- procedere a formazione o aumento fittizio del capitale sociale, mediante attribuzione di azioni o quote per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei

conferimenti di beni in natura, di crediti, o del Patrimonio della Società in caso di trasformazione;

- effettuare ogni genere di operazione illecita su quote della Società o attuare ogni genere di operazione che possa cagionare danno ai creditori;
- determinare, con atti simulati o fraudolenti, maggioranze fittizie nelle assemblee della Società.

## 9.2 Utilizzo del patrimonio aziendale e dei sistemi informatici

I documenti, gli strumenti di lavoro, gli impianti e le dotazioni e ogni altro bene, materiale e immateriale (comprese le privative intellettuali ed eventuali marchi) di proprietà della 3HA sono utilizzati esclusivamente per la realizzazione dei fini aziendali, con le modalità dalla stessa fissate; non possono essere utilizzati per usi non legittimi, e devono essere utilizzati e custoditi con la medesima diligenza di un bene proprio. Eventuali impieghi illeciti sono sanzionabili, anche in via disciplinare, sia che costituiscano o meno condotte penalmente perseguibili ai sensi di legge.

L'azienda tutela i dati personali di tutti i soggetti che vengono in rapporto con essa, secondo le norme vigenti in materia di Privacy.

Le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni, che sono anch'esse bene dell'azienda, sono soggette alle prescrizioni di legge e al dovere di riservatezza. Tali doveri vanno osservati anche dopo la cessazione del rapporto con l'azienda, secondo le prescrizioni della suddetta normativa.

Gli strumenti informatici e telematici (quali telefoni, posta elettronica, internet, intranet e in genere l'hardware e software forniti) resi disponibili al personale sono strumenti di lavoro e, di conseguenza, devono essere impiegati per finalità esclusivamente aziendali: ciò vale tanto per l'utilizzo dei personal computer quanto di altri strumenti, programmi e servizi.

Ogni dipendente è tenuto altresì a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso di strumenti informatici.

In particolare, al personale è vietato:

- l'accesso abusivo a un sistema informatico o telematico;
- la detenzione non autorizzata e la diffusione abusiva di codici d'accesso a sistemi informatici o telematici;
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- l'intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazione informatiche o telematiche;
- il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici e sistemi informatici e telematici;
- attività di pirateria informatica;
- utilizzo del web per azioni illegittime perseguibili a norma di legge (esempio: ricettazione, pedofilia, ecc.)

Il personale non può caricare sui sistemi aziendali software presi a prestito, non autorizzati o privi delle necessarie licenze, così come è proibito fare copie non autorizzate di programmi concessi su licenza, per uso personale, aziendale o per terzi.

### **9.3 Divieto di ricettazione e riciclaggio**

La 3HA esercita la propria attività nel pieno rispetto delle norme vigenti in materia di antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle autorità competenti.

La 3HA ha come principio quello della massima trasparenza nelle transazioni commerciali e predispone gli strumenti più opportuni al fine di contrastare i fenomeni della ricettazione, del riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

Il personale non deve mai svolgere o essere coinvolto in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo.

I soci, i dipendenti e i collaboratori, per quanto di loro competenza, devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili su controparti commerciali, consulenti e fornitori, al fine di appurare la loro integrità morale, la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari; essi sono tenuti a osservare rigorosamente le leggi, le politiche e le procedure aziendali in qualsiasi transazione economica che li veda coinvolti, assicurando la piena tracciabilità dei flussi finanziari in entrata e in uscita e la piena conformità alle leggi in materia di antiriciclaggio ove applicabili.

## **10 Comportamenti in tema di anticorruzione**

3HA stabilisce che i destinatari del presente Codice Etico si debbano astenere dall'erogare o promettere a terzi, somme di denaro o altre utilità in qualunque forma e modo, anche indiretto, per promuovere o favorire gli interessi della società, anche se sottoposti a illecite pressioni.

Essi non possono accettare per sé o per altri tali somme e/o utilità per promuovere o favorire interessi di terzi nei rapporti con 3HA. Non sono consentiti omaggi di valore significativo; se di modico valore, gli stessi devono essere ascrivibili unicamente ad atti di reciproca cortesia nell'ambito di corretti rapporti commerciali e di quanto prescritto dalla normativa di settore e da quella interna. Inoltre, agli stessi è vietato esporre e diffondere fatti non rispondenti al vero oppure omettere informazioni od occultare dati in violazione diretta o indiretta dei principi normativi e delle regole procedurali interne, in modo da indurre in errore i terzi destinatari delle suddette informazioni. Eventuali azioni rilevate in contrasto con i principi etici e di comportamento definiti dal presente Codice devono essere tempestivamente segnalate secondo le modalità e responsabilità previste internamente.

## 11 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

La 3HA si impegna a perseguire gli obiettivi di miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori come parte integrante della propria attività e come impegno strategico rispetto alle finalità più generali dell'azienda.

A tal fine la Società:

- Si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e salute sul lavoro sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori;
- Eroga al Personale la formazione prevista per legge, in sede di assunzione, cambio di mansione o attribuzione di nuove responsabilità nell'organizzazione della prevenzione aziendale;
- Promuove e attua ogni iniziativa diretta a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possano mettere a repentaglio la sicurezza e la salute dei dipendenti, realizzando interventi di natura tecnica e organizzativa, anche attraverso l'introduzione di un sistema di gestione e valutazione dei rischi, della sicurezza, delle risorse da proteggere nonché mediante l'attuazione di un sistema concretamente efficace di monitoraggio delle misure di prevenzione, presidiato da sanzioni che possono giungere sino a quella espulsiva dal rapporto di lavoro.

Il Personale deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Per tale ragione non saranno tollerati sul posto di lavoro l'uso di attrezzature per le quali non è stata fatta preventivamente la valutazione dei rischi e l'uso di droghe, l'abuso di alcolici o l'assunzione di farmaci illegali.

## 12 Tutela dell'ambiente

La 3HA intende assicurare la piena compatibilità delle proprie attività con il territorio e con l'ambiente circostante.

A tal fine si impegna a svolgere le attività aziendali nel totale rispetto dell'ambiente, inteso nel senso più ampio, in particolare:

- considerando l'impatto ambientale delle nuove attività e dei nuovi processi produttivi;
- utilizzando in maniera responsabile e consapevole le risorse naturali;
- sviluppando un rapporto di costruttiva collaborazione, improntata alla massima trasparenza e fiducia, sia al proprio interno che con la collettività esterna e le istituzioni nella gestione delle problematiche ambientali;
- mantenendo elevati indici di sicurezza e di tutela dell'ambiente attraverso l'implementazione di sistemi efficaci di gestione.

## 13 Tutela delle informazioni riservate

Per informazioni riservate s'intende ogni tipo d'informazione appartenente a 3HA da non divulgare al pubblico e a terzi non autorizzati anche in conformità a un sistema interno di classificazione della loro riservatezza.

Le informazioni riservate comprendono qualsivoglia informazione prodotta da 3HA o ottenuta in modo riservato da terzi e vincolata da un accordo di non divulgazione. Alcuni esempi d'informazioni riservate sono i dati finanziari, i piani strategici, la proprietà intellettuale, informazioni su offerte, informazioni relative ai dipendenti, documenti legali e informazioni relative a clienti e fornitori.

È vietato ai dipendenti divulgare informazioni riservate alla/e persona/e che non ne sia/siano destinataria/e in quanto incaricata/e al trattamento, salvo autorizzazione o richiesta legale emessa da parte interessata che ha titolo per poterla fare. Tale disposizione comprende le informazioni riservate trasmesse da fornitori e clienti. I dipendenti si impegnano a mantenere la massima riservatezza anche dopo l'interruzione del rapporto di lavoro con 3HA.

I dipendenti e i destinatari devono prestare la massima attenzione a evitare l'uso improprio delle informazioni riservate o a rivelarle involontariamente a terzi non autorizzati.

Occorre quindi:

- conservare in un luogo sicuro documenti (cartacei o su supporto informatico) contenenti informazioni riservate;
- non discutere di questioni riservate in luoghi dove la conversazione potrebbe essere ascoltata, per esempio in luoghi pubblici quali ascensori, corridoi, ristoranti, aerei e taxi;
- prestare attenzione nel parlare di questioni riservate al cellulare o utilizzando altri dispositivi per comunicare;
- trasmettere documenti riservati per mezzo di dispositivi elettronici, e-mail, solo quando è ragionevole credere che possa essere fatto nella massima sicurezza;
- evitare la riproduzione inutile di documenti riservati.

## 13 Ripudio di ogni forma di terrorismo

3HA ripudia ogni forma di terrorismo e ogni forma antidemocratica e violenta di prevaricazione politica. Intende adottare, nell'ambito della propria attività, le misure idonee a prevenire il pericolo di un coinvolgimento in fatti di terrorismo, così da contribuire all'affermazione della democrazia e della pace tra i popoli.

A tal fine, la Società si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo; a non finanziare o comunque agevolare alcuna attività di questi ed a denunciare alle Autorità Competenti, qualora al corrente, ogni evento riconducibile alle fattispecie riportate all'inizio di questo paragrafo.

## 14 Rapporti con la comunità

### 14.1 Sindacati e partiti

La 3HA non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali e a loro rappresentanti e candidati. Qualora decidesse di farlo, ciò avverrebbe nelle forme e nei modi previsti dalla normativa vigente.

### 14.2 Stampa e altri mezzi di comunicazione di massa

3HA intrattiene eventuali rapporti con gli organi di stampa e di comunicazione di massa, unicamente attraverso gli organi societari e le funzioni aziendali a ciò delegate. Tali rapporti devono essere improntati a principi di correttezza, disponibilità e trasparenza nel rispetto della politica di comunicazione definita dalla società.

I dipendenti e collaboratori non possono fornire informazioni riservate a organi di informazione di massa senza la preventiva e specifica autorizzazione delle funzioni competenti.

Le informazioni e comunicazioni relative alla Società devono essere accurate, complete, veritiere, trasparenti e tra loro omogenee.

## 15 Principi di corporate governance di 3HA

La strategia aziendale di sviluppo del business si orienta verso il consolidamento e l'ampliamento della gamma dei servizi attraverso una ricerca a questo finalizzata e attraverso programmi di sviluppo tecnologico rafforzando la propria posizione nel comparto dei servizi tramite la partecipazione a gare e trattative commerciali. Nel lungo termine, questo assicurerà all'azienda un equilibrio ottimale tra opportunità e rischi per le parti interessate rilevanti.

Alla luce di questo, 3HA valuta il governo dell'azienda (*corporate governance*), la gestione dei rischi e delle opportunità, il controllo dei rischi (*risk management*) e l'ottemperanza alla normativa (*compliance*) come un'area di assoluto rilievo e soggetta ad approcci integrati.

Questo assicura, in tutte le circostanze, l'ottemperanza con i requisiti provenienti dalle regolamentazioni e le richieste di trasparenza dei mercati finanziari. 3HA persegue i propri obiettivi aziendali con responsabilità ed efficienza e fornisce certezze che l'azienda non sia esposta a rischi incontrollabili.

Un management responsabile concentrato sui successi di lungo termine e il frequente monitoraggio dell'andamento economico, sono parte integrante della cultura aziendale di 3HA. Le funzioni aziendali operano in collaborazione e sono guidate da prassi di buona gestione aziendale (*best practice*).

## **16 Segnalazioni di condotte illecite**

L'organizzazione promuove un clima di trasparenza e responsabilità, incoraggiando la segnalazione di comportamenti, atti o omissioni che possano costituire violazioni di disposizioni normative, del presente Codice Etico o delle procedure interne.

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso i canali interni individuati dalla Società, nel rispetto dei principi di riservatezza, correttezza e buona fede. È in ogni caso garantita la tutela del segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione conseguente alla segnalazione.

Qualora applicabile, la Società si impegnerà ad adeguare i propri sistemi di segnalazione alla normativa vigente in materia di whistleblowing.

## **17 Sistema sanzionatorio**

### **17.1 Violazione del Codice Etico**

L'osservanza del presente Codice da parte dei dipendenti e collaboratori e il loro impegno a rispettare i doveri generali di lealtà, di correttezza e di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede devono considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali anche in base e per gli effetti di cui all'art. 2104 c.c.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, in violazione delle regole comportamentali o procedurali contenute nel presente codice etico, debbono essere intesi come illeciti disciplinari sanzionabili nel rispetto della normativa applicabile.

L'osservanza del codice etico da parte dei soggetti terzi (fornitori, consulenti, etc) integra l'obbligo di adempiere ai doveri di diligenza e buona fede nelle trattative e nell'esecuzione dei contratti in essere con la Società.

Le violazioni commesse da soggetti terzi saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi e contratti.

La 3HA provvederà a recepire i contenuti del presente Codice Etico predisponendo comunicazioni per la sua diffusione fra i propri dipendenti, fornitori, consulenti e collaboratori.

Il presente Codice Etico troverà applicazione anche nei Paesi diversi dall'Italia dove, qualora contrastante, sarà adeguato a leggi, regolamenti e valori del Paese dove opera la Società di volta in volta interessata, nel rispetto dei diritti umani fondamentali e delle Convenzioni internazionali.

### **17.2 Applicazione del sistema sanzionatorio**

La grave violazione delle norme del Codice Etico da parte dei destinatari lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, il risarcimento del danno e, nei casi di grave inadempimento, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Con il termine "gravi inadempimenti" s'individuano, ai fini del presente Codice, tutti quei comportamenti di violazione dai quali derivano danni a carico dell'azienda. Un riferimento è costituito dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

### 17.3 Finalità del sistema disciplinare e sanzionatorio

L'adozione e l'effettiva applicazione del presente Codice Etico costituiscono uno strumento fondamentale per la promozione di comportamenti improntati a correttezza, integrità e responsabilità nello svolgimento delle attività aziendali. A tal fine, l'Organizzazione prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare i comportamenti contrari ai principi, alle regole di condotta e alle disposizioni contenute nel Codice Etico stesso.

Le violazioni del Codice Etico, accertate secondo le procedure interne adottate dall'Organizzazione, comportano l'applicazione di adeguate misure disciplinari o contrattuali, proporzionate alla gravità del comportamento e nel rispetto della normativa vigente e degli strumenti contrattuali applicabili, indipendentemente dall'eventuale instaurazione o dall'esito di procedimenti giudiziari da parte dell'autorità competente, qualora i fatti contestati integrino ipotesi di illecito.

### 17.4 Misure nei confronti dei dipendenti

3HA ha adottato il proprio sistema disciplinare precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi e indicazioni previsti nel presente Codice Etico, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, e delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sulla scorta di tale sistema disciplinare, sono passibili di sanzione le violazioni del presente Codice Etico:

- commesse dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo;
- commesse dai soggetti "sottoposti" all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di 3HA.

Costituisce sempre illecito disciplinare la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali sancite dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro in corso di applicazione di 3HA.

In caso di violazione, nella fase di accertamento sarà anticipatamente contestato al dipendente l'addebito e sarà, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione. Una volta accertata tale responsabilità, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Per i lavoratori dipendenti l'osservanza delle norme del Codice etico di comportamento è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice civile.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti, conformemente a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge nonché dall'apparato sanzionatorio dei Contratti di lavoro, e precisamente:

- a) rimprovero verbale
- b) rimprovero scritto;
- c) multa in misura non superiore a 4 ore di retribuzione individuale,

- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo fino a 5 giorni;
- e) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un per un periodo da 6 fino a 10 giorni;
- f) licenziamento disciplinare con preavviso,
- g) licenziamento disciplinare senza preavviso.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai Contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo che per l'ammonizione verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non siano decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei Contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, ai dirigenti e ai responsabili gerarchici.

3HA intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel CCNL di riferimento.

### **17.5 Misure nei confronti degli Amministratori**

Il provvedimento sanzionatorio ritenuto più idoneo nei confronti di un membro del Consiglio di Amministrazione che abbia violato i principi e le disposizioni del presente Codice Etico è adottato dal Consiglio di Amministrazione medesimo, con deliberazione assunta a maggioranza dei presenti, previa adeguata istruttoria e nel rispetto del principio del contraddittorio, restando in ogni caso escluso dalla deliberazione l'Amministratore o gli Amministratori interessati dalla violazione.

In caso di violazioni del Codice Etico di lieve entità, il Consiglio di Amministrazione può deliberare l'adozione di misure proporzionate alla gravità del comportamento, quali il richiamo formale scritto o la temporanea limitazione o revoca delle deleghe attribuite.

Qualora le violazioni del Codice Etico risultino di particolare gravità, in quanto idonee a compromettere l'integrità, la correttezza o la reputazione dell'Organizzazione, ovvero a integrare ipotesi di illecito, il Consiglio di Amministrazione è tenuto a convocare l'Assemblea dei Soci, affinché valuti l'adozione dei provvedimenti di competenza, inclusa l'eventuale revoca dell'Amministratore e/o l'esercizio dell'azione di responsabilità, nel rispetto della normativa vigente.

### **17.6 Misure nei confronti di altri destinatari**

Ogni violazione, da parte di fornitori, professionisti o collaboratori esterni, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal presente Codice Etico, nonché l'adozione di comportamenti contrari ai principi di correttezza, integrità e legalità cui l'Organizzazione si ispira, potrà essere sanzionata, nei limiti consentiti, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contenute nei rispettivi rapporti contrattuali.

Tali clausole potranno prevedere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la facoltà di risoluzione del contratto, l'applicazione di penali o altre misure contrattuali proporzionate alla gravità della violazione, restando ferma la possibilità per la Società di richiedere il risarcimento di eventuali danni subiti a seguito di tali comportamenti.

### **17.7 Misure a tutela e a sanzione del segnalante**

Qualora fossero violate le misure di tutela del segnalante e fosse resa pubblica l'identità del segnalante, non ricorrendo le circostanze previste dalla legge oppure fossero adottate delle ritorsioni o atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, si applicano, nei confronti dei responsabili delle predette violazioni, sanzioni sulla base dei criteri indicati nei precedenti paragrafi presenti nel corrente capitolo 10.

In pari maniera, a chi esegue, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate, si applica il sistema sanzionatorio indicato nei precedenti paragrafi.

## **18 Approvazione e divulgazione del Codice etico**

### **18.1 Approvazione del Codice etico**

Il presente Codice Etico è oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di 3HA, il quale s’impegna a far conoscere il presente Codice Etico a tutti i destinatari. Eventuali modifiche e integrazioni del Codice Etico sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di 3HA.

### **18.2 Diffusione e formazione sul Codice etico**

3HA s’impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice mediante:

- distribuzione del documento a tutti i componenti degli Organi sociali e a tutti i dipendenti e disponibilità sulla bacheca digitale aziendale;
- messa a disposizione dei fornitori e dei terzi destinatari e di altre parti interessate.

Nei contratti con i terzi destinatari (anche solo “terzi”), è, inoltre, prevista l’introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l’impegno, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale, per l’ipotesi di violazione di tale impegno.

### **18.3 Modifica del Codice Etico**

Il Consiglio di Amministrazione è competente per ogni modifica e/o integrazione del presente Codice Etico.

In particolare, integrazioni e modifiche potrebbero rendersi necessarie per mutamenti del quadro normativo di riferimento o dell’organizzazione interna della Società.

### **18.4 Impegno per il Codice etico**

Periodicamente il Consiglio di Amministrazione potrà richiedere ad alcuni dipendenti di firmare una dichiarazione in cui attestano non solo di aver preso attenta visione del presente Codice Etico, di averlo letto e compreso, ma anche di agire sempre in conformità ai principi in esso indicati e di non essere a conoscenza di violazioni dello stesso.

### **18.5 Politiche e procedure della Società**

In accordo con le politiche generali aziendali, 3HA adotta proprie o comuni politiche e procedure. I dipendenti sono tenuti a rispettare le politiche e le procedure di cui sopra, oltre a quelle riportate nel presente Codice.

## 19 Glossario

Nel presente documento s'intendono per:

**Attività Sensibili:** Attività svolte da una Società nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione di Reati.

**Codice Etico:** Codice di comportamento che una Società adotta nello svolgimento delle sue attività e del proprio business, assumendo come principi ispiratori, leggi, normative dei paesi di riferimento e norme interne, in un quadro di valori etici di correttezza, riservatezza e nel rispetto delle normative sulla concorrenza, per la tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza dei lavoratori.

**Destinatari:** Devono intendersi i membri degli organi societari di 3HA, i dipendenti sia essi siano soggetti "Apicali" o "Sottoposti", i collaboratori esterni, sia che essi siano lavoratori autonomi che soggetti giuridici e che siano a qualsiasi titolo a rappresentare o ad operare per conto di 3HA. I destinatari devono applicare le norme previste dal presente Codice Etico nei loro comportamenti professionali. Inoltre, i membri del Consiglio di Amministrazione, le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con 3HA, i Fornitori e i Partner di 3HA, i collaboratori esterni. Tutti questi soggetti sono tenuti a osservare il Codice quando agiscono in nome e per conto di 3HA.

**Sistema Disciplinare:** Sistema che regola le condotte legate ai possibili casi di violazione del Codice Etico, le sanzioni astrattamente comminabili, il procedimento di irrogazione e applicazione della sanzione.

**Soggetti Apicali:** Soggetti che rivestono funzione di rappresentanza, di amministrazione e di direzione di una Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa.